

## Personality Traits Predicting Counterproductive Work Behavior

**Chuchai Smithikrai**

**Ph.D. (Industrial & Organizational Psychology), Associate Professor,  
Department of Psychology, Faculty of Humanities, Chiang Mai University,  
E-mail: csmithikrai@gmail.com**

### Abstract

The purposes of this study were to investigate relationships between personality traits and counterproductive work behavior, and to examine the predictive power of each facet of personality traits on counterproductive work behavior. The sample consisted of 1,933 persons working in government offices and private companies in the upper north region of Thailand. The research instruments were a counterproductive work behavior scale, the NEO Five-Factor Inventory (Form S), and a demographic data sheet. The research found that all five facets of personality traits were significantly related to counterproductive work behavior. That is, agreeableness, conscientiousness, openness to experience, and extraversion were negatively related to counterproductive work behavior, while neuroticism positively related to counterproductive work behavior. The three facets of personality traits that jointly predicted counterproductive work behavior were agreeableness, conscientiousness, and openness to experience. That is, persons with high levels of agreeableness, conscientiousness, and openness to experience showed a lower level of counterproductive work behavior than those with low levels of these traits.

**Keywords:** counterproductive work behavior, personality traits

## ลักษณะบุคลิกภาพที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

ชูชัย สมितिไกร

Ph.D. (Industrial & Organizational Psychology), รองศาสตราจารย์

ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

E-mail: csmithikrai@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของลักษณะบุคลิกภาพที่มีต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคคล กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการ และพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน จำนวน 1,933 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน แบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO Five-Factor Inventory (Form S) และ แบบสอบถามลักษณะทางประชากร ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ลักษณะบุคลิกภาพด้านการเห็นตามผู้อื่น ด้านความสำนึกผิดชอบ ด้านการเปิดรับประสบการณ์ และด้านการเปิดเผยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ในขณะที่บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน และลักษณะบุคลิกภาพที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานมีจำนวนทั้งหมด 3 ด้านคือ ด้านการเห็นตามผู้อื่น ด้านความสำนึกผิดชอบ และด้านการเปิดรับประสบการณ์ กล่าวคือ ผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพด้านการเห็นตามผู้อื่นสูง มีความสำนึกผิดชอบสูง และมีการเปิดรับประสบการณ์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพทั้งสามด้านดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

คำสำคัญ: พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน, ลักษณะบุคลิกภาพ

### บทนำ

พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (counter productive work behavior) หมายถึง การกระทำโดยตั้งใจของสมาชิกองค์การ ที่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อผลประโยชน์อันชอบธรรมขององค์การหรือสมาชิก อื่น ๆ ขององค์การ (Gruys & Sackett, 2003; Martinko, Gundlach, & Douglas, 2002; Sackett & DeVore, 2001) พฤติกรรมเหล่านี้มีลักษณะสำคัญคือการไม่คำนึงถึงกฎและค่านิยมของสังคมและองค์การ และสามารถจำแนกได้อย่างน้อย 11 ประเภท ดังต่อไปนี้ 1) การขโมย และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง 2) การทำลายทรัพย์สิน 3) การใช้ข้อมูลอย่างไม่เหมาะสม 4) การใช้เวลาและทรัพยากรอย่างไม่เหมาะสม 5) พฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย 6) การไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน 7) การทำงานอย่างไม่มีคุณภาพ 8) การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ 9) การใช้สารเสพติด 10) การพูดจาที่ไม่เหมาะสม 11) การใช้กำลังประทุษร้าย (Gruys & Sackett, 2003)

ความสูญเสียขององค์การอันเนื่องมาจากพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน นับวันจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในสหรัฐอเมริกา ได้มีการประมาณการว่าพนักงานร้อยละ 33 ถึงร้อยละ 75 มีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน เช่น การขโมย การฉ้อฉล การทำลายทรัพย์สินขององค์การ และการขาดงานโดยไม่มีเหตุสมควร (Harper, 1990) และองค์การต้องสูญเสียเงินตั้งแต่ 60 จนถึง 120 พันล้านเหรียญต่อปีสำหรับการขโมยทรัพย์สิน (Jacoby, 1999) นอกจากนี้ ยังทำให้ผู้บริหารต้องเสียค่าใช้จ่ายในการซื้อสินค้าหรือบริการเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2 ถึง 15 อันเป็นผลมาจากการกระทำความผิดของพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน (white-collar crime) (Touby, 1994) สำหรับในประเทศไทย รายงานการวิจัยของบริษัทไพร์ชวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ จำกัด ซึ่งได้ทำการสำรวจการทุจริตในองค์การเอกชนทั่วโลก ได้พบว่า ระหว่างปีพ.ศ. 2547-2548 ร้อยละ 51 ของ 101 บริษัทในประเทศไทยได้ประสบปัญหาการฉ้อโกงภายในองค์การ และพบว่า ผู้ทำการทุจริตถึงร้อยละ 80 สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญา

ตรีขึ้นไป และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทเป็นผู้กระทำการทุจริตสูงถึงร้อยละ 17 ของยอดเงินทุจริตทั้งหมด (มิสเตอร์พี, 2548) นอกจากความสูญเสียทางเศรษฐกิจแล้ว องค์การยังต้องสูญเสียภาพลักษณ์ของตน ซึ่งทำให้สาธารณชนรวมทั้งลูกค้าขององค์การขาดความเชื่อถือไว้วางใจในองค์การ หากพบว่าบุคลากรขององค์การเป็นผู้กระทำพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมเหล่านั้น ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (เช่น Martinko, Gundlach, & Douglas, 2002; Robinson & Greenberg, 1998; Spector & Fox, 2005) ปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ของบุคคลเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลิกภาพคือลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ความเป็นปัจเจกบุคคล และเป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ของบุคคลนั้น ๆ (Allport, 1961; Pervin, 1980)

ในวงการจิตวิทยา นักวิชาการได้ให้ความยอมรับในทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the five-factor model of personality) ว่ามีความเหมาะสมและครอบคลุมมากที่สุดในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคล ทำให้งานวิจัยโดยส่วนใหญ่ในช่วงหลังได้นำทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของบุคลิกภาพที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของบุคคล บุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบดังกล่าวประกอบด้วย 1) ความหวั่นไหวทางอารมณ์ (neuroticism) 2) การเปิดเผยตนเอง (extraversion) 3) การเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) 4) การเห็นตามผู้อื่น (agreeableness) และ 5) ความสำนึกผิดชอบ (conscientiousness) (Costa & McCrae, 1992) การวิจัยแบบเมตา (meta-analysis) ของ Mount and Barrick (1995) Salgado (1997) และ Hertz and Donovan (2000) ได้ให้ข้อสรุปที่ชัดเจนว่า ลักษณะ

บุคลิกภาพสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลักษณะบุคลิกภาพด้านความสำนึกผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลในทุกสาขาอาชีพ นอกจากนี้ ลักษณะบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ก็ยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านอื่น ๆ อีกด้วย เช่น ลักษณะบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเองเป็นตัวทำนายที่ดี สำหรับอาชีพผู้จัดการและพนักงานขายในทุกเกณฑ์ ลักษณะบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์และด้านการเปิดเผยตนเองสามารถทำนายผลการฝึกอบรมได้ในทุกกลุ่มอาชีพ นอกจากนั้น นักวิชาการหลายคน (Barling, 1996; Neuman & Baron, 1998; Spector, 1997) ได้เสนอแนะ ว่าลักษณะบุคลิกภาพมีส่วนสำคัญในการแสดงพฤติกรรม ต่อต้านสังคมในที่ทำงาน

อย่างไรก็ตาม ยังไม่พบว่าในประเทศไทยมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะค้นหาลักษณะบุคลิกภาพที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคคล โดยจะศึกษาลักษณะบุคลิกภาพตามแนวคิดของทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำความเข้าใจลักษณะบุคลิกภาพ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีอำนาจพยากรณ์การแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคคล และองค์ความรู้ใหม่ที่ได้อาจองค์ความรู้ใหม่สำหรับวงการจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพทั้งห้าด้าน กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของลักษณะบุคลิกภาพทั้งห้าด้าน ที่มีต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคคล

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (counter

productive work behavior) หมายถึง การกระทำโดยตั้งใจของสมาชิกองค์การที่ส่งผลเสียหายต่อผลประโยชน์อันชอบธรรมขององค์การ หรือสมาชิกอื่น ๆ ขององค์การ ประกอบด้วยพฤติกรรม 11 ประเภทดังต่อไปนี้ 1) การขโมยและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง 2) การทำลายทรัพย์สิน 3) การใช้ข้อมูลอย่างไม่เหมาะสม 4) การใช้เวลาและทรัพยากรอย่างไม่เหมาะสม 5) พฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย 6) การไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน 7) การทำงานอย่างไม่มีความหมาย 8) การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ 9) การใช้สารเสพติด 10) การพูดจาที่ไม่เหมาะสม 11) การใช้กำลังประทุษร้าย

2. ลักษณะบุคลิกภาพ (personality traits) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ความเป็นปัจเจกบุคคล และเป็นสิ่งกำหนดลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ของบุคคลนั้น สำหรับการวิจัยนี้ ลักษณะบุคลิกภาพแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบได้แก่ ด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ ด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการเห็นตามผู้อื่น และด้านความสำนึกผิดชอบ

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะลักษณะบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเอกชนและรัฐบาล ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

### ทฤษฎีและกรอบแนวคิดของการวิจัย

#### ความหมายและประเภทของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำโดยตั้งใจของสมาชิกองค์การที่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อผลประโยชน์อันชอบธรรมขององค์การ หรือสมาชิกอื่น ๆ ขององค์การ (Gruys & Sackett, 2003; Martinko, Gundlach, & Douglas, 2002; Sackett & DeVore, 2001) พฤติกรรมเหล่านี้มีลักษณะสำคัญ คือ

การไม่คำนึงถึงกฎและค่านิยมของสังคมและองค์กรและ  
ครอบคลุมตั้งแต่พฤติกรรมที่ไม่ร้ายแรง (เช่น ลักเล็กขโมย  
น้อย) จนถึงพฤติกรรมที่ร้ายแรง (เช่น การก่อเหตุรุนแรง)  
(Collins & Griffin, 1998) ในอดีต นักวิชาการได้ ศึกษา  
พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานจากหลากหลาย มุมมอง  
และได้ใช้คำศัพท์เรียกขานแตกต่างกันไป ตัวอย่าง เช่น  
ความก้าวร้าว (aggression) (Neuman & Baron, 1998;  
Spector, 1977) พฤติกรรมเบี่ยงเบน (deviance)  
(Hollinger, 1986; Robinson & Bennett, 1995)  
การตอบโต้ (retaliation) (Skarlicki & Folger, 1997) และ  
การแก้แค้น (revenge) (Bies, Tripp, & Kramer, 1997)

Robinson and Bennett (1995) ได้จัดประเภท  
พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยการให้กลุ่มตัวอย่าง  
ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเสนอเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ  
จำนวนมากที่สะท้อนถึงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน  
จากนั้นทั้งสองได้จัดกลุ่มพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน  
โดยใช้เกณฑ์ 2 มิติคือ มิติแรก พิจารณาว่าเป็นพฤติกรรม  
ที่กระทำต่อองค์กรหรือบุคคล (toward organization vs  
toward other organization members) และมิติที่สอง  
พิจารณาว่าเป็นพฤติกรรมที่รุนแรงหรือไม่รุนแรง (serious  
vs minor offenses) จากการใช้เกณฑ์ดังกล่าว สามารถ  
จำแนกพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้เป็น 4 ประเภท  
ใหญ่คือ

1) พฤติกรรมเบี่ยงเบนด้านทรัพย์สิน (property  
deviance) หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งผลเสียอย่างร้ายแรง  
ต่อทรัพย์สินขององค์กร (organizational serious) เช่น  
การขโมยทรัพย์สินขององค์กร เป็นต้น

2) พฤติกรรมเบี่ยงเบนด้านการทำงาน (production  
deviance) หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งผลเสียอย่าง  
ไม่ร้ายแรงต่อการปฏิบัติงานของส่วนรวม (organizational  
minor) เช่น การขาดงานโดยไม่มีเหตุสมควร เป็นต้น

3) พฤติกรรมก้าวร้าวต่อบุคคล (personal  
aggression) หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งผลเสียอย่าง  
ร้ายแรงต่อสมาชิกอื่น ๆ ขององค์กร (interpersonal  
serious) เช่น การทำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4) พฤติกรรมเบี่ยงเบนด้านการเมือง (political  
deviance) หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งผลเสียอย่างไม่  
ร้ายแรงต่อสมาชิกอื่น ๆ ขององค์กร (interpersonal  
minor) เช่น การกล่าวโทษผู้อื่นทั้งที่เป็นความผิดของตน  
 เป็นต้น

Gruys (1999) ได้ระบุว่าพฤติกรรมต่อต้าน  
การปฏิบัติงานมีจำนวนถึง 87 พฤติกรรม และเมื่อใช้  
กระบวนการคัดแยกและเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ  
ทำให้สามารถจำแนกได้อย่างน้อย 11 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) การขโมยและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง (theft and  
related behavior) เช่น การขโมยเงินหรือทรัพย์สิน  
การให้สินค้าหรือบริการโดยไม่ได้รับอนุญาต การใช้  
ส่วนลดของพนักงานอย่างไม่เหมาะสม เป็นต้น

2) การทำลายทรัพย์สิน (destruction of property)  
เช่น การทำให้มีรอยตำหนิหรือการทำให้ทรัพย์สินเสียหาย  
การบ่อนทำลายการผลิต เป็นต้น

3) การใช้ข้อมูลอย่างไม่เหมาะสม (misuse of  
information) เช่น การเปิดเผยข้อมูลลับขององค์กร การ  
ปลอมแปลงบันทึก เป็นต้น

4) การใช้เวลาและทรัพยากรอย่างไม่เหมาะสม  
(misuse of time and resources) เช่น การฆ่าเวลา  
การแก้ไขบั๊กตรงเวลาทำงาน การทำกิจกรรมส่วนตัว  
ระหว่างการทำงาน เป็นต้น

5) พฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (unsafe  
behavior) เช่น การไม่ปฏิบัติตามระเบียบการรักษา  
ความปลอดภัย การไม่เรียนรู้ระเบียบรักษาความ  
ปลอดภัย เป็นต้น

6) การไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน (poor attendance)  
เช่น การขาดงานโดยไม่มีเหตุสมควร การถ่วงเวลาทำงาน  
การใช้การลาป่วยอย่างไม่เหมาะสม เป็นต้น

7) การทำงานอย่างไม่ดีคุณภาพ (poor quality  
work) เช่น การทำงานอย่างสุกเอาเผากิน เป็นต้น

8) การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (alcohol use)  
เช่น การดื่มสุราระหว่างการทำงาน การมาทำงานโดยยัง  
เมาค้าง เป็นต้น

9) การใช้สารเสพติด (drug use) เช่น การครอบครองใช้หรือขายสารเสพติดในที่ทำงาน

10) การพูดจาที่ไม่เหมาะสม (inappropriate verbal actions) เช่น การโต้เถียงกับลูกค้า การใช้คำพูดล่วงเกินเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

11) การใช้กำลังประทุษร้าย (inappropriate physical actions) เช่น การทำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงาน การลวนลามทางร่างกายต่อเพื่อนร่วมงาน

การวิจัยของ Gruys and Sackett (2003) ได้ข้อสรุปว่าพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานสามารถจำแนกได้เป็น 2 มิติคือ มิติที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อบุคคลหรือองค์กร (interpersonal organizational dimension) และมิติที่เกี่ยวข้องกับงาน (task relevance dimension) ซึ่งการวิจัยได้พบข้อสรุปที่สนับสนุนว่าพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานประกอบด้วยมิติที่กระทำต่อบุคคล และมิติที่กระทำต่อองค์กร (Bennett & Robinson, 2000) ในทางตรงกันข้าม มิติอื่น ๆ เช่น มิติที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือมิติที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรง ยังไม่ได้รับความยอมรับอย่างกว้างขวาง (Dalal, 2005)

#### แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

แนวคิดดังกล่าวนี้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นที่ยอมรับกันในนามของ "The Big Five" (Janda, 1998) ด้วยเหตุที่โครงสร้างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนี้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้อย่างเหมาะสม จึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันนิยมใช้แบบทดสอบเพื่อวัดองค์ประกอบบุคลิกภาพทั้งห้าด้านนี้กันอย่างกว้างขวาง (Digman, 1990, McCrae & Costa, 1992) อาจกล่าวได้ว่าแนวคิด และรูปแบบโครงสร้างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนี้ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อวงการจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร โดยเฉพาะการสรรหาบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Barrick & Mount, 1991)

Costa and McCrae (1992) ได้กำหนดองค์ประกอบทั้งห้าด้านไว้ ดังนี้

#### องค์ประกอบที่ 1 ความหวุ่นไหวทางอารมณ์

(neuroticism) ประกอบด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ ความวิตกกังวล (anxiety) ความโกรธ (angry hostility) ความซึมเศร้า (depression) ความระมัดระวังตัว (self-consciousness) ความหุนหันพลันแล่น (impulsiveness) และความอ่อนแอต่อความเครียด (vulnerability) บุคคลที่มีระดับคะแนนด้านความหวุ่นไหวทางอารมณ์สูง จะมีความยากลำบากในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นหรือสถานการณ์ ไม่ค่อยมีเหตุผล ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ ความต้องการของจิตใจได้ และมีความสามารถต่ำในการจัดการกับความเครียด ในทางกลับกัน บุคคลที่มีระดับคะแนนด้านนี้ต่ำจะสามารถจัดการกับความเครียด และอารมณ์ของตนเองได้ดี มีความสงบนิ่ง ผ่อนคลาย และสามารถเผชิญหน้ากับสภาวะที่มีความตึงเครียดได้เป็นอย่างดี

#### องค์ประกอบที่ 2 การเปิดเผยตนเอง (extra

version) ประกอบด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ด้าน ได้แก่ ทำที่ที่อบอุ่น (warmth) ชอบเข้าสังคม (gregariousness) กล้าแสดงออก (assertiveness) เต็มไปด้วยพลังและความรวดเร็ว (activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (excitement seeking) และอารมณ์แจ่มใส (positive emotions) บุคคลที่มีระดับคะแนนสูงสำหรับด้านการเปิดเผยตัวเองสูง มักจะชอบเข้ากลุ่มกับคนหมู่มาก ชอบเข้าสังคม ชอบพูดคุย กล้าแสดงออก ตื่นตัว ชอบความสนุกตื่นเต้น และมองโลกในแง่ดี บุคคลที่มีระดับคะแนนต่ำในด้านการเปิดเผยตนเองเป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (introversion) รักสันโดษ ชอบเป็นตัวของตัวเอง และไม่ชอบนำหรือตามใคร

#### องค์ประกอบที่ 3 การเปิดรับประสบการณ์

(openness to experience) ประกอบด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ การมีจินตนาการ (fantasy) ความมีสุนทรีย์ภาพ (aesthetics) ไวต่อความรู้สึกของตนเอง (feelings) ความเต็มใจที่จะลองทำสิ่งแปลกใหม่ (actions) การเปิดกว้างทางด้านความคิด (ideas) และการเปิดกว้างด้านค่านิยม (values) บุคคลที่มีระดับคะแนนด้านการเปิด

รับประสบการณ์สูง มักจะมีความสนใจใคร่รู้ในเรื่องต่าง ๆ ชอบหาประสบการณ์แปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้ตนเองอยู่เสมอ บุคลิกภาพด้านนี้มีความเกี่ยวข้องกับใกล้ชิดกับเรื่องของการศึกษาและสติปัญญา

**องค์ประกอบที่ 4 การเห็นตามผู้อื่น (agreeableness)** ประกอบด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ ความไว้วางใจผู้อื่น (trust) ความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) การยอมตาม (compliance) ความตรงไป ตรงมา (straightforwardness) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (modesty) และความอ่อนโยน (tender-mindedness) บุคคลที่มีระดับของการเห็นตามผู้อื่นสูง จะมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น และกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือ โดยที่จะเชื่อว่าผู้อื่นจะช่วยเหลือตนเองเช่นกัน บุคคลลักษณะนี้มักเป็นที่ชื่นชอบของสังคมมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะตรงกันข้าม บุคคลที่มีระดับคะแนนด้านการเห็นตามผู้อื่นต่ำ จะเป็นผู้ที่ยึดถือความคิดและการตัดสินใจของตนเองเป็นใหญ่ มักจะเคลือบแคลงสงสัยในการกระทำและความคิดของผู้อื่น ชอบการแข่งขันมากกว่าการร่วมมือ

**องค์ประกอบที่ 5 ความสำนึกผิดชอบ (conscientiousness)** ประกอบด้วยลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ ความมีสมรรถนะ (competence) ความมีระบบระเบียบ (order) การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ (dutifulness) การมีวินัยในตนเอง (self-discipline) มุ่งความสำเร็จ (achievement striving) และความสุ่มรอบคอบ (deliberation) บุคคลที่มีระดับคะแนนสูงในด้านความสำนึกผิดชอบ จะมีลักษณะที่เชื่อถือได้ มีจุดหมายในชีวิต มีความตั้งใจแน่วแน่ รอบคอบ ตรงเวลา บุคลิกภาพด้านนี้จะเกี่ยวข้องกับการศึกษาและความสำเร็จในหน้าที่การงาน ข้อเสียของบุคคลที่มีคะแนนในด้านนี้สูงมาก ๆ คือ จะเป็นคนที่ขี้ระแวงระมัดระวัง และอาจเครียดได้ หากงานที่ทำอยู่ไม่ดีพอหรือไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ในทางกลับกัน บุคคลที่มีคะแนนด้านความสำนึกผิดชอบต่ำ มักจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ยาก แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นคนไม่มีหลักการในการ

ดำเนินชีวิต เพียงแต่ทำสิ่งใดไม่ค่อยจะสำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคคล
2. ลักษณะบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ มีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคคล

#### วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlational research) โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

##### 1. กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน จำนวนทั้งสิ้น 1,933 คน ประกอบด้วย 1) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการจำนวน 3 ประเภท ได้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โรงพยาบาลของรัฐ หน่วยงานด้านการก่อสร้างถนน และ 2) พนักงานบริษัทเอกชนจากองค์กร 3 ประเภท ได้แก่ บริษัทส่งออกเสื้อผ้า โรงงานอุตสาหกรรม และบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม

##### 2. เครื่องมือของการวิจัย

2.1 แบบวัดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน แบบวัดนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการรวบรวมข้อคำถามจากแบบวัดต่าง ๆ ที่เคยใช้ในการวิจัยของ Bennett and Robinson (2000) Gruys and Sackett (2003) Kwok, Au, and Ho (2005) Robinson and Bennett (1995) Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh, and Kessler (2006) โดยแบบวัดนี้ต้องการวัดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมพฤติกรรมทั้ง 11 ประเภทที่เสนอโดย Gruys and Sackett (2003) แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ และมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ คือ 0 (ไม่เคยทำ) จนถึง 4 (ทำเสมอ)

๑) เนื่องจากข้อคำถามของแบบวัดนี้ สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงลบ ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มเติมข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงบวกอีกจำนวน 16 ข้อ (แต่ไม่ได้นำมาใช้การวิเคราะห์ข้อมูล) และมีการสลับข้อคำถามระหว่างข้อคำถามด้านบวกและด้านลบ ทั้งนี้ เพื่อกลุ่มตัวอย่างตอบคำถามด้วยความจริงใจมากที่สุด ค่าความเที่ยงของแบบวัดนี้ ซึ่งประเมินจากการหาความสอดคล้องภายใน (internal consistency) ที่คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ จำนวน 1,933 คน เท่ากับ .93

2.2 แบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO Five-Factor Inventory (Form S) (NEO-FFI-S) ของ Costa and McCrae (1992) ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยโดย ชูชัย สมิทธิไกร (2542) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ และมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ 0 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 4 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) หลังจากตรวจให้คะแนนแล้ว คะแนนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนจะถูกนำมาคำนวณเพื่อหาคะแนนรวมของบุคลิกภาพแต่ละด้านตามวิธีการที่ Costa and McCrae (1992) ได้กำหนดไว้ แบบทดสอบนี้มีค่าความเที่ยง ซึ่งประเมินด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน เท่ากับ .86, .77, .73, .68 และ .81 สำหรับบุคลิกภาพด้าน N, E, O, A และ C ตามลำดับ (Costa & McCrae, 1992) สำหรับฉบับ ภาษาไทย มีค่าความเที่ยงซึ่งประเมินจากการหาความสอดคล้องภายในที่คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 1,933 คน เท่ากับ .73, .73, .63, .67 และ .73 สำหรับบุคลิกภาพด้าน N, E, O, A และ C ตามลำดับ

2.3 แบบสอบถามลักษณะทางประชากร เป็นแบบสอบถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุข้อมูลทางประชากรด้านต่าง ๆ เช่น เพศ ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือนที่ได้รับจากองค์กรในปัจจุบัน เป็นต้น

### 3. ขั้นตอนและวิธีการในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

3.1 สร้างแบบวัดและทดสอบคุณภาพด้วยการหาความเที่ยง (reliability) และความตรง (Validity) รวมทั้งการใช้ภาษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ก่อนที่จะนำไปใช้จริง

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งในหน่วยงานราชการและบริษัทเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดใกล้เคียง

3.3 รวบรวมแบบสำรวจและข้อมูลที่สมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติดังนี้

4.1 สถิติบรรยาย (descriptive statistics) เพื่อคำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และร้อยละ เพื่อบรรยายลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 สถิติอนุมาน (inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson product moment correlation analysis) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบจัดลำดับชั้น (hierarchical multiple regression analysis) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

### ผลการวิจัย

#### 1. ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีจำนวน 1,933 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวนร้อยละ 68.00 ส่วนเพศชายมีจำนวนร้อยละ 32.00 ส่วนใหญ่ร้อยละ 51.9 มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 32.21 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ร้อยละ 55.40 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 6 ปี โดยมีอายุการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 7.05 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 95.10 มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ



ทำงานอยู่ในหน่วยงานราชการร้อยละ 55.10 และอยู่ในบริษัทเอกชนร้อยละ 44.90 สำหรับประเภทของการดำเนินกิจการนั้น ร้อยละ 17.50 สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 21.80 สังกัดโรงพยาบาลของรัฐ ร้อยละ 15.80 หน่วยงานด้านการก่อสร้างถนน ร้อยละ 15.30 ทำงานในบริษัทส่งออกเสื้อผ้า ร้อยละ 13.70 ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม และร้อยละ 15.90 ทำงานในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม

## 2. ค่าสถิติเชิงบรรยายของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

จากตาราง 1 จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานที่กลุ่มตัวอย่างได้เคยกระทำมากที่สุด 3 อันดับแรกได้แก่ การอ่านหนังสือพิมพ์ นิตยสาร หรือหนังสืออื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องระหว่างการทำงาน การโทรศัพท์

เพื่อพูดคุยเรื่องส่วนตัวเกินกว่า 5 นาที ระหว่างการทำงาน และใช้เวลาพักรับประทานอาหารกลางวันมากเกินกว่าเวลาที่กำหนดไว้ โดยมีจำนวนร้อยละ 49.87, 43.20 และ 40.09 ตามลำดับ พฤติกรรมทั้งสามข้อ ล้วนแต่จัดอยู่ในประเภทของการใช้เวลาและทรัพยากรอย่างไม่เหมาะสม ส่วนพฤติกรรมที่กลุ่มตัวอย่างได้เคยกระทำน้อยที่สุดได้แก่ การเสพสารเสพติดในที่ทำงาน (ร้อยละ 6.47) และการเล่นการพนันในที่ทำงาน (ร้อยละ 7.09) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยรวมที่ต่ำมาก ( $M = .75, S.D. = .54$ ) และมีค่าร้อยละโดยเฉลี่ย ของผู้ที่เคยกระทำพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอยู่เพียงร้อยละ 20.25 จึงอาจสรุปได้ว่าองค์กรที่ศึกษาครั้งนี้ ไม่มีปัญหาที่รุนแรงเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงาน

ตาราง 1 ร้อยละของผู้ที่เคยกระทำ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

พฤติกรรม	ร้อยละ	M	S.D.
1. ใช้เวลาพักรับประทานอาหารกลางวันมากเกินกว่าเวลาที่กำหนดไว้	40.09	1.31	0.90
2. นำสิ่งของวัสดุสำนักงาน (เช่น กระดาษ ดินสอ เป็นต้น) ไปใช้ส่วนตัว	25.50	0.95	0.91
3. ทำความสกปรกหรือเสียหายแก่สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน	17.43	0.79	0.82
4. อ่านหนังสือพิมพ์ นิตยสาร หรือหนังสืออื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องระหว่างการทำงาน	49.87	1.47	0.93
5. โทรศัพท์เพื่อพูดคุยเรื่องส่วนตัวเกินกว่า 5 นาทีระหว่างการทำงาน	43.20	1.35	0.85
6. ละทิ้งงานโดยไม่ได้ขออนุญาต	14.95	0.64	0.84
7. ทำงานอย่างขาดความทุ่มเทความพยายาม	23.90	0.95	1.03
8. ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (เช่น สุรา หรือเบียร์) ระหว่างการทำงาน	9.67	0.34	0.75
9. ทำกิจกรรมส่วนตัวระหว่างเวลาการทำงาน	30.26	1.03	0.93
10. พุดจาสองแง่สองง่ามหรือเล่าเรื่องตลกหยาบโลนทางเพศ	28.50	0.98	0.99
11. ตำหนิหรือปิดความผิดให้เพื่อนร่วมงาน	10.86	0.56	0.81
12. ฝ่าฝืนระเบียบการรักษาความปลอดภัยของหน่วยงาน	14.02	0.63	0.84
13. ขาดงานโดยไม่ได้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชา	12.00	0.47	0.81
14. นำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาต	12.36	0.53	0.81
15. ล้อเลียนหยอกเย้าให้เพื่อนร่วมงานเกิดความอาย	19.45	0.76	0.89
16. เปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานแก่บุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับอนุญาต	9.88	0.44	0.76
17. แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่อเพื่อนร่วมงาน	17.43	0.76	0.73

ตาราง 1 ร้อยละของผู้ที่เคยกระทำ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

พฤติกรรม	ร้อยละ	M	S.D.
18. เล่นการพนันในที่ทำงาน	7.09	0.25	0.68
19. ใช้คำพูดที่ไม่สุภาพกับเพื่อนร่วมงาน	18.31	0.78	0.86
20. ขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	15.11	0.65	0.82
21. เสพสารเสพติดในที่ทำงาน	6.47	0.20	0.64
22. ใช้ถ้อยคำที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกเสียใจหรือโกรธ	19.09	0.79	0.85
พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยรวม	20.25	0.75	0.54

หมายเหตุ M = ค่าเฉลี่ย S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.21 ขึ้นไป หมายถึง กระทำด้วยความถี่สูงสุด

2.41 – 3.20 หมายถึง กระทำด้วยความถี่สูง

1.61 – 2.40 หมายถึง กระทำด้วยความถี่ปานกลาง

0.81 – 1.60 หมายถึง กระทำด้วยความถี่ต่ำ

ตั้งแต่ 0.80 ลงมา หมายถึง กระทำด้วยความถี่ต่ำที่สุด

ตาราง 2 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง (N=1,951)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6
1. N	(0.73)					
2. E	-0.37**	(0.73)				
3. O	-0.27**	0.39**	(0.63)			
4. A	-0.46**	0.36**	0.25**	(0.67)		
5. C	-0.28**	0.45**	0.36**	0.34**	(0.73)	
6. CWB	0.23**	-0.28**	-0.29**	-0.44**	-0.46**	(0.93)
M	21.45	32.67	29.72	28.02	34.52	0.75
S.D.	6.82	5.89	5.40	6.16	5.30	0.54

หมายเหตุ \*\*  $p < .01$  N = ความหวั่นไหวทางอารมณ์, E = การเปิดเผยตนเอง, O = การเปิดรับประสบการณ์, A = การเห็นตามผู้อื่น, C = ความสำนึกผิดชอบ, CWB = พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน  
ค่าความเที่ยงของแบบวัดแต่ละตัวแปรแสดงอยู่ในวงเล็บ

### 3. ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

#### ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 เสนอว่า ลักษณะบุคลิกภาพทั้งห้าด้านตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สมมติฐานข้อนี้ได้รับการสนับสนุนดังแสดงในตาราง 2 จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมต่อต้านการ

ทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะบุคลิกภาพด้านความสำนึกผิดชอบ ด้านการเห็นตามผู้อื่น ด้านการเปิดรับประสบการณ์ และด้านการเปิดเผยตนเอง ( $r = -.46, -.44, -.29, -.28$  ตามลำดับ,  $p < .01$ ) ในขณะที่บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ( $r = .23, p < .01$ )

**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2**

สมมติฐานข้อที่ 2 ของการวิจัยนี้ได้เสนอว่า ลักษณะบุคลิกภาพทั้งห้าด้านตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร การทดสอบสมมติฐานข้อนี้ได้กระทำโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบจัดลำดับขั้น โดยได้ให้ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ ประเภทขององค์กรที่สังกัด เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงานเป็นตัวแปรควบคุม (control variables) ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จะเห็นได้ว่าในขั้นตอนที่หนึ่ง ลักษณะทางประชากรสามารถอธิบายความผันแปร (accounted for variance) ได้ร้อยละ 7.0 (Adjusted  $R^2 = .070, p < .001$ ) สำหรับขั้นตอนที่สองของการวิเคราะห์ ได้เพิ่มลักษณะบุคลิกภาพทั้งห้าด้านลงไปในการวิเคราะห์ ปรากฏว่าตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ

34.4 (Adjusted  $R^2 = .344, p < .001$ ) โดยลักษณะบุคลิกภาพสามารถอธิบายความผันแปรได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 27.6 ( $rR^2 = .276, p < .001$ ) และมีลักษณะบุคลิกภาพ 3 ด้านที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน คือ การเห็นตามผู้อื่น ( $b = -.322, p < .001$ ) ด้านความสำนึกผิดชอบ ( $b = -.299, p < .001$ ) และการเปิดรับประสบการณ์ ( $b = -.105, p < .001$ ) เมื่อพิจารณาเครื่องหมายของค่า Standardized Beta ( $b$ ) สามารถแปลความหมายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะบุคลิกภาพด้านการเห็นตามผู้อื่นสูง มีความสำนึกผิดชอบสูง และมีการเปิดรับประสบการณ์สูง มีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าผู้ที่มิมีลักษณะบุคลิกภาพทั้งสามด้านดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

**อภิปรายผลการวิจัย**

**ลักษณะบุคลิกภาพที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน**

**ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบจัดลำดับขั้นของกลุ่มตัวอย่าง**

ตัวแปร	B	SE	$\beta$
<b>ขั้นที่ 1: ตัวแปรลักษณะประชากร</b>			
ประเภทขององค์กรที่สังกัด	-.149	.025	-.136***
เพศ	-.213	.026	-.182***
อายุ	.004	.002	.053
ระดับการศึกษา	.001	.017	.001
อายุการทำงาน	-.074	.019	-.126***
ระดับตำแหน่งงาน	.102	.060	.040
$R^2$	.073***		
Adjusted $R^2$	.070***		
<b>ขั้นที่ 2: ตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพ</b>			
ประเภทขององค์กรที่สังกัด	-.075	.021	-.069***
เพศ	-.152	.022	-.130***
อายุ	.005	.002	.068
ระดับการศึกษา	.001	.014	.001
อายุการทำงาน	-.043	.016	-.073
ระดับตำแหน่งงาน	.088	.050	.035

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบจัดลำดับชั้นของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ตัวแปร	B	SE	$\beta$
ความหวั่นไหวทางอารมณ์	-.003	.002	-.040
การเปิดเผยตนเอง	.000	.002	.005
การเปิดรับประสบการณ์	-.011	.002	-.105***
การเห็นตามผู้อื่น	-.028	.002	-.322***
ความสำนึกผิดชอบ	-.031	.002	-.299***
$R^2$	.348***		
Adjusted $R^2$	.344***		
$\Delta R^2$	.276***		
Overall Model $F$	93.299***		

หมายเหตุ\*\*\*  $p < .001$ ,  $N = 1,933$

การวิจัยครั้งนี้ได้พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ลักษณะบุคลิกภาพด้านความสำนึกผิดชอบ ด้านการเห็นตามผู้อื่น ด้านการเปิดรับประสบการณ์ และด้านการเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ในขณะที่บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบจัดลำดับชั้น ได้พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร มีจำนวนทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านการเห็นตามผู้อื่น ด้านความสำนึกผิดชอบ และด้านการเปิดรับประสบการณ์ โดยลักษณะการเห็นตามผู้อื่นเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีอำนาจ การพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานสูงสุด ส่วนลักษณะบุคลิกภาพด้านความสำนึกผิดชอบและด้านการเปิดรับประสบการณ์ เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีอำนาจการพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคคลรองลงมาตามลำดับ ผลการวิจัยครั้งนี้จึงมีความสอดคล้องกับการวิจัยในอดีตของ Cullen and Sackett (2003), Dalal (2005), Lee et al. (2005), Mount, Johnson, Ilies, & Barrick, (2002), Sackett and DeVore (2001) และ Salgado (2002)

การที่ลักษณะบุคลิกภาพด้านการเห็นตามผู้อื่นเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีอำนาจการพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานสูงสุดนั้น อาจเป็นเพราะว่าบุคคลที่มีลักษณะการเห็นตามผู้อื่นสูง จะมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น และกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือ โดยเชื่อว่าผู้อื่นจะช่วยเหลือตนเองเช่นกัน ดังนั้น บุคคลลักษณะนี้มักเป็นที่ชื่นชอบของสังคมมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะตรงกันข้าม ส่วนบุคคลที่มีลักษณะการเห็นตามผู้อื่นต่ำ จะเป็นผู้ที่ยึดถือความคิดและการตัดสินใจของตนเองเป็นใหญ่ มักจะเคลือบแคลงสงสัยในการกระทำและความคิดของผู้อื่น ชอบการแข่งขันมากกว่าการร่วมมือ การวิจัยได้พบว่า ผู้ที่มีลักษณะการเห็นตามผู้อื่นสูงมักมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน แต่ผู้ที่มีลักษณะการเห็นตามผู้อื่นต่ำมักมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมเบี่ยงเบน (Mount, Barrick, & Stewart 1998)

อาจกล่าวได้ว่าการเห็นตามผู้อื่นเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีความสำคัญมากที่สุด ในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์หรือการร่วมมือกับผู้อื่น (Barrick & Mount, 1991) การวิจัยของ Mount และคณะ (1998) ได้พบว่า การเห็นตามผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคลในอาชีพที่ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยเฉพาะในการทำงานเป็นทีม ผู้ที่มีลักษณะการเห็นตามผู้อื่นต่ำจะไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับ

ผู้อื่น และมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์ด้วยความก้าวร้าว นักวิชาการได้พบว่า ผู้ที่มีลักษณะการเห็นตามผู้อื่นสูง เป็นผู้มีแนวโน้มที่จะพยายามต่อสู้เพื่อให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม (Wiggins, 1991) และพร้อมที่จะตอบสนองความต้องการของกลุ่ม (Graziano & Eisenberg, 1997) ดังนั้น จึงเป็นไปได้ที่ผู้ที่เห็นตามผู้อื่นสูงจะตอบสนองความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ผู้ที่มีลักษณะการเห็นตามผู้อื่นสูงจึงพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีลักษณะการเห็นตามผู้อื่นต่ำเป็นผู้ที่ยึดถือตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ไม่คำนึงถึงจิตใจของผู้อื่น ไม่ค่อยปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ชอบโต้เถียง มีใจพยาบาท และชอบชักใยผู้อื่น (Goldberg, 1999) การวิจัยได้พบว่า บุคคลที่มีลักษณะการเห็นตามผู้อื่นต่ำ มักมีความขัดแย้งและไม่ลงรอยกับผู้อื่น (Graziano, Jensen-Campbell, Hair, 1996; Jensen-Campbell, Gleason, Adams, Malcolm, 2003; Jensen-Campbell & Graziano, 2001) นอกจากนี้ ใน การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการลูกค้า Mount และคณะ (2002) ได้พบว่า ลักษณะการเห็นตามผู้อื่นเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการประเมินของหัวหน้างานเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของพนักงาน

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพด้านความสำคัญผิดชอบมีอำนาจการพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคคล ในระดับที่ใกล้เคียงกับลักษณะการเห็นตามผู้อื่นนั้น อาจกล่าวได้ว่าเป็นผลการวิจัยที่ไม่น่าแปลกใจแต่อย่างใด ทั้งนี้ เนื่องจากคุณลักษณะสำคัญสองประการ ที่มักจะใช้ในการบรรยายผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพด้านความสำคัญผิดชอบสูง ก็คือ ประการแรก การเป็นผู้ที่พึ่งพาได้ (dependability) ซึ่งหมายถึง การยึดมั่นในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเชื่อถือได้ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และประการที่สอง การเป็นผู้ที่มุ่งความสำเร็จ (achievement orientation) ซึ่งหมายถึง การมีความขยันขันแข็ง มุ่งมั่น และทำงาน

อย่างมีจุดมุ่งหมาย ดังนั้น บุคคลที่มีลักษณะด้านความสำคัญผิดชอบสูง จะมีลักษณะที่เชื่อถือได้ มีจุดหมายในชีวิต มีความตั้งใจแน่วแน่ รอบคอบ ตรงเวลา

อาจกล่าวได้ว่าคุณลักษณะทั้งสองประการนี้มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคคล เพราะความเชื่อถือได้เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มที่บุคคลจะปฏิบัติตามกฎระเบียบและบรรทัดฐานในการทำงานขององค์กร เช่น การไม่ขโมยสิ่งของการมาปฏิบัติงานตรงตามเวลา การใช้เวลาพักรับประทานอาหารไม่เกินกว่าที่กำหนด เป็นต้น ส่วนการมุ่งความสำเร็จ สะท้อนถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้แก่ การทำงาน การวิจัยแบบเมตาของ Mount และ Barrick (1995) ได้พบว่า องค์กรประกอบด้านความใฝ่สำเร็จมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการประเมินของหัวหน้างานเกี่ยวกับการทุ่มเทและความอดสาหัสของพนักงานอาจกล่าวได้ว่า ความอดสาหัสพยายามเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับการทำงานทุกชนิด เพราะการมีความอดสาหัสพยายามสูงจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นด้วย (Judge & Ilies, 2002; Kanfer, 1990) ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงสะท้อนให้เห็นว่าการที่พนักงานซึ่งมีความสำคัญผิดชอบต่ำ มีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่าผู้ที่มีความสำคัญผิดชอบสูงนั้น อาจเป็นเพราะว่า พนักงานเหล่านี้เป็นผู้ที่ไม่ชอบปฏิบัติตามกฎระเบียบ และมีความอดสาหัสพยายามต่ำ

สำหรับลักษณะบุคลิกภาพด้านที่สามที่การวิจัยนี้พบว่า สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้ก็คือ การเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งหมายถึง การมีจินตนาการที่กว้างไกล ความมีสุนทรียภาพ ไวต่อความรู้สึกของตนเอง ความเต็มใจที่จะลองทำสิ่งแปลกใหม่ การเปิดกว้างทางด้านความคิดและค่านิยม บุคคลที่มีลักษณะการเปิดรับประสบการณ์สูง มักจะมีความสนใจใคร่รู้ในเรื่องต่าง ๆ ชอบหาประสบการณ์แปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้ตนเองอยู่เสมอ ส่วนผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพด้าน การเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำ มักจะเป็นผู้ที่

ยึดถือประเพณี อนุรักษ์นิยม ไม่อดทนต่อความคลุมเครือ ใจแคบ ไม่ยืดหยุ่น ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงหรือสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดฝัน (Goldberg, 1999) การที่ผู้มีลักษณะบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำ มีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง อาจอธิบายได้ว่า เนื่องจากบุคคลประเภทนี้มีความใจแคบ และขาดความยืดหยุ่น ดังนั้น จึงอาจมีปัญหาในการทำงานเป็นที่ร่วมกับผู้อื่นและก่อให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งอาจกระตุ้นผลักดันให้บุคคลประเภทนี้แสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานออกมา นอกจากนี้ เมื่อบุคคลที่มีการเปิดรับประสบการณ์ต่ำต้องเผชิญหน้ากับผู้ที่มีความแตกต่างจากตนเอง หรือสถานการณ์ที่แปลกใหม่ในการทำงาน เช่น นโยบายการทำงานใหม่ หรือเมื่อพวกเขาเชื่อว่านโยบายขององค์กรไม่มีความยุติธรรม ก็มีแนวโน้มสูงที่ความไม่อดทนและความต้องการที่จะรักษาสถานภาพเดิม จะกระตุ้นผลักดันให้บุคคลประเภทนี้แสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานออกมา ไม่ว่าจะเป็นการแสดงดูถูกเหยียดหยามทางเชื้อชาติ การลดความทุ่มเทในการทำงาน การใช้เวลาพักผ่อนกว่าที่กำหนด หรือพฤติกรรมอื่น ๆ (Mount, Ilies, & Johnson, 2006)

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในประเทศไทย ยังนับว่ามีจำนวนจำกัดมาก ดังนั้น ยังมีแง่มุมอีกหลายประการที่สามารถจะทำการศึกษาค้นคว้าต่อไปได้อีก กล่าวคือ

1. นอกเหนือจากลักษณะบุคลิกภาพที่ได้ศึกษาในการวิจัยนี้ ควรมีการวิจัยเพื่อค้นหาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นต้น ซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างครบถ้วนและรอบด้าน ซึ่งจะทำให้ทราบถึงสาเหตุและที่มาของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

2. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศไทย ซึ่งมีอาชีพหรือลักษณะงานที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ เช่น พนักงานระดับบริหาร เป็นต้น เพื่อที่จะสรุปภาพรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของคนไทย

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานข้ามวัฒนธรรมและสังคม ระหว่างคนไทยกับคนในแถบทวีปเอเชีย ทวีปอเมริกาและทวีปยุโรป

4. ควรมีการศึกษาว่าพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้ส่งผลกระทบต่อองค์การในลักษณะใดบ้าง และก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การมากน้อยเพียงไร

5. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาถึงแนวทางและวิธีการที่สามารถจะนำไปใช้ในการลดหรือจำกัดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ผลการวิจัย

1. หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน ควรจะพิจารณานำเอาปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กล่าวคือ ควรจะมีการทดสอบบุคลิกภาพของผู้สมัครงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ และไม่มีแนวโน้มของการแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยควรจะเป็นผู้ที่ลักษณะบุคลิกภาพด้านการเห็นตามผู้อื่น ด้านความสำนึกผิดชอบ และด้านการเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับที่สูง

2. หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ควรที่จะได้วางแผนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะบุคลิกภาพสามด้านที่ได้กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในองค์กร

3. องค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนควรจะได้กำหนดมาตรการหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อลดพฤติกรรม

ต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สร้างปัญหาให้แก่  
องค์กร เช่น การใช้มาตรการการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติ  
ตามกฎระเบียบ และมาตรการลงโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนกฎ  
ระเบียบ เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

ชูชัย สมितिไกร. (2542). การแปลแบบทดสอบ  
บุคลิกภาพ NEO-FFI เป็นภาษาไทย.  
เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.  
มิสเตอร์พี. (2548, 8 ธันวาคม). โกงกิน..อุตุลุด. กระจก  
8 หน้า, ไทยรัฐ, หน้า 8.  
Allport, G. W. (1961). **Pattern and growth in personality.**  
New York: Holt, Rinehart & Winston.  
Barling, J. (1996). The prediction, experience, and  
consequences of workplace violence. In G.  
R. VandenBos & E. Bulatao (Eds.),  
**Violence on the job: Identifying risks and  
developing solutions** (pp.20–40).  
Washington, DC: American Psychological  
Association.  
Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five  
personality dimensions and job  
performance: A meta-analysis. **Personnel  
Psychology**, 44, 1-26.  
Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development  
of a measure of workplace deviance.  
**Journal of Applied Psychology**, 85,  
349–360.  
Bies, R. J., Tripp, T. M., & Kramer, R. M. (1997). At  
the breaking point: Cognitive and social  
dynamics of revenge in organizations. In  
R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.),  
**Antisocial behavior in organizations.**  
Thousand Oaks, CA: Sage.

Collins, J. M., & Griffin, R. W. (1998). The psychology  
of counterproductive job performance. In R.  
W. Griffin, A. O'Leary-Kelly, & J. M. Collins  
(Eds.), **Dysfunctional behavior in  
organizations: non-violent dysfunctional  
behavior. Monographs in organizational  
behavior and relations**, vol. 23 (pp. 219–242).  
Greenwich, CT: JAI (Part B).  
Costa, P.T. Jr., & McCrae, R.R. (1992). **NEO  
Personality Inventory–Revised (NEO-PI-  
R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-  
FFI) Professional Manual.** Psychological  
Assessment Resources: Odessa, FL.  
Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2003). Personality  
and counterproductive workplace behavior.  
In M. R. Barrick & A. M. Ryan (Eds.),  
**Personality and work** (pp. 150–182). San  
Francisco: Jossey-Bass.  
Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship  
between organizational citizenship behavior  
and counterproductive work behavior.  
**Journal of Applied Psychology**, 90, 1241–1255.  
Digman, J. M. (1990). Personality structure:  
Emergence of the five-factor model. **Annual  
Review of Psychology**, 41, 417-440.  
Goldberg L. R. (1999). A broad-bandwidth, public-  
domain, personality inventory measuring  
the lower-level facets of several five-factor  
models. In L. Mervielde, I. Deary, F. De  
Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.), **Personality  
psychology in Europe** (Vol. 7, pp. 7–28).  
Tilburg, The Netherlands: Tilburg University  
Press.  
Graziano, W. G., & Eisenberg, N. (1997). Agreea-  
bleness: A dimension of personality. In R.

- Hogan, J. Johnson, S. Briggs (Eds.), **Handbook of personality psychology** (pp. 767–793). San Diego, CA: Academic Press.
- Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A., & Hair, E. C. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: The case for Agreeableness. **Journal of Personality and Social Psychology**, 70, 820–835.
- Gruys, M. L. (1999) **The dimensionality of deviant employee performance in the workplace**. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, Minneapolis, MN.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. **International Journal of Selection and Assessment**, 11, 30–41.
- Harper, D. (1990). Spotlight abuse, save profits. **Industrial Distribution**, 79, 47-51.
- Hollinger, R. C. (1986). Acts against the workplace: Social bonding and employee deviance. **Deviant Behavior**, 7, 53–75.
- Hollinger, R. D., & Clark, J. P. (1983). **Theft by employees**. Lexington, MA: Lexington Books.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. **Journal of Applied Psychology**, 85, 869-879.
- Jacoby, N. (1999). Battling workplace theft: Sometimes the most loyal employees are the biggest thieves. **CNN-Money Magazine**: Available: [http://money.cnn.com/1999/08/19/investing/q\\_employeetheft/](http://money.cnn.com/1999/08/19/investing/q_employeetheft/).
- Janda, L. H. (1998). **Psychological testing: Theory and applications**. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Jensen-Campbell, L. A., Gleason, K. A., Adams, R., & Malcolm, K. T. (2003). Interpersonal conflict, Agreeableness, and personality development. **Journal of Personality**, 71, 1059–1085.
- Jensen-Campbell, L. A., & Graziano, W. G. (2001). Agreeableness as a moderator of interpersonal conflict. **Journal of Personality**, 69, 323–362.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. **Journal of Applied Psychology**, 87, 797–807.
- Kanfer R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), **Handbook of industrial and organizational psychology** (Vol. 1, pp. 75–170). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Kwok, C. K., Au, W. T., & Ho, J. M.C. (2005). Normative controls and self-reported counterproductive behaviors in the workplace in China. **Applied Psychology: An International Review**, 54(4), 456–475.
- Lee, K., Ashton, M. C., & Shin, K. H. (2005) Personality correlates of workplace anti-social behavior. **Applied Psychology: An International Review**, 54 (1), 81–98.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. **International Journal of Selection and Assessment**, 10, 36–50.
- Mount, M. K., & Barrick, M. R. (1995). The Big Five personality dimensions: Implications for



- research and practice in human resource management. In K. M. Rowland & G. Ferris (Eds.), **Research in personnel and human resource management**, Vol. 13, pp. 153-200. Greenwich, CT: JAI Press.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. **Human Performance**, 11, 145-165.
- Mount, M. K., Ilies, R., & Johnson, E. C. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. **Personnel Psychology**, 59, 591-622.
- Mount, M. K., Johnson, E. C., Ilies, R., & Barrick, M. R. (2002). **Personality and job performance: Test of the mediating role of workplace deviance**. Paper presented at the 17th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Ontario, Canada.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. **Journal of Management**, 24, 391-419.
- Pervin, L. A. (1980). **Personality theory and assessment**. New York: Wiley.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. **Academy of Management Journal**, 38, 555-572.
- Robinson, S. L., & Greenberg, J. (1998). Employees behaving badly: Dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance. In D. M. Rousseau, & C. Cooper (Eds.), **Trends in organizational behavior**, Vol. 5, pp. 1-23. New York: Wiley.
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), **Handbook of Industrial, work, and organizational psychology**, Vol. 1, pp. 145-164. London: Sage.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. **Journal of Applied Psychology**, 82, 30-43.
- Salgado, J. F. (2002) The big five personality dimensions and counterproductive behaviors. **International Journal of Selection and Assessment**, 10, 117-125.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. **Journal of Applied Psychology**, 82, 434-443.
- Spector, P. E. (1997). The role of frustration in antisocial behavior. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), **Antisocial behavior in organization** (pp. 1-17). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Spector, P. E. & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior (CWB). In S. Fox & P.E. Spector (Eds.) **Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets**. Washington DC: APA Press.
- Spector, P. E., Fox, S., Penny, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The

dimensionality of counterproductive; are all counterproductive behaviors created equal.

**Journal of Vocational Behavior.** 68, 446-460.

Touby, L. (1994), In the company of thieves. **Journal of Business Strategy**, 15, 24-7.

Wiggins J. S. (1991). Agency and communion as conceptual coordinates for the understanding and measurement of interpersonal behavior.

In D. Cicchetti & W. Grove (Eds.), **Thinking critically in psychology: Essays in honor of Paul E. Meehl**, pp. 99-113. New York: Cambridge University Press.