

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมือคตทางเพศ และการรับรู้ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
ชื่อผู้เขียน	นางสาวสรัญญา จันทรวงทอง		
วิทยาสาสตรมหาบัณเฑิต	สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ		
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชัย	สมิทธิไกร	ประธานกรรมการ
	รองศาสตราจารย์ ศิริเพิ่ม	เชาวน์ศิลป์	กรรมการ
	รองศาสตราจารย์ มุกดา	ศรีบังค์	กรรมการ

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ และอำนาจการพยากรณ์ของการรับรู้การมือคตทางเพศในองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

รูปแบบการวิจัยมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยมีตัวแปรอิสระ คือ การรับรู้การมือคตทางเพศในองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ส่วนตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนซึ่งประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ จำนวน 2 แห่งที่ตั้งอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 393 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวัดจำนวน 4 ฉบับ คือ แบบวัดการรับรู้การมือคตทางเพศ แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร และแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติบรรยาย การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น

### ผลการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้การมีอคติทางเพศในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .001$  และ  $.01$  ตามลำดับ)
2. การรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .001$ )
3. ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .001$ )
4. การรับรู้การมีอคติทางเพศในองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 20.2 อย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .001$ ) แต่การรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้น ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .001$ )

<b>Thesis Title</b>	The Relationships of Gender Bias Perception and Supervisory Fairness Perception to Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior		
<b>Author</b>	Miss Saranya Jantararoungtong		
<b>M.S.</b>	Industrial and Organizational Psychology		
<b>Examining Committee</b>	Assoc. Prof. Dr. Chuchai Smithikrai		Chairman
	Assoc. Prof. Siriperm Chowsilpa		Member
	Assoc. Prof. Mookda Sriyong		Member

### Abstract

The purposes of this research were to investigate the relationships and predicting power of gender bias perception and supervisory fairness perception on organizational commitment and organizational citizenship behavior.

A correlational research design was used for this study. Independent variables were gender bias perception and supervisory fairness perception. Dependent variables were organizational commitment and organizational citizenship behavior. The sample was 393 employees who worked in two private organizations that business about manufacturing and selling feed in Chiang Mai and Nakhonratchasima. Research instruments consisted of 4 measures, i.e., gender bias perception scale, supervisory fairness perception scale, organizational commitment scale and organizational

citizenship behavior scale. The descriptive statistics, the Pearson product - moment coefficient, and the hierarchical multiple regression were employed to analyze the data.

The research found that :

1. Gender bias perception was negatively related to organizational commitment and organizational citizenship behavior ( $p < .001$  and  $.01$  respectively).
2. Supervisory fairness perception was positively related to organizational commitment and organizational citizenship behavior ( $p < .001$ ).
3. Organizational commitment was positively related to organizational citizenship behavior ( $p < .001$ ).
4. Gender bias perception and supervisory fairness perception jointly predicted organizational commitment ( $p < .001$ ). Both accounted for 20.2 percent of variance in organizational commitment. Nevertheless, only supervisory fairness perception significantly predicted organizational citizenship behavior.