

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อ
องค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน: กรณีศึกษา
บริษัท นิ่มซี่เส็งขนส่ง 1988 จำกัด

ผู้เขียน นางสาวพิพรรณ สุกัณเฑาะ

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชัย สมितिไกร

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ และอำนาจพยากรณ์ของความ
พึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

รูปแบบการศึกษเป็นการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน
ในบริษัท นิ่มซี่เส็งขนส่ง 1988 จำกัด จำนวน 353 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย
แบบสอบถามลักษณะประชากร แบบวัดความพึงพอใจในงาน แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร และ
แบบวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติบรรยาย การหา
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น

ผลการศึกษาพบว่า

1. ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
2. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันอัน
เนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องหน้าที่ มี
ความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ และความ
พึงพอใจในงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

Independent Study Title	Relationships of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Intention to Leave: A Case Study of Nim See Seng Transportation 1988, Co., Ltd.
Author	Miss Rapeephan Sukunnasil
Degree	Master of Science (Industrial and Organizational Psychology)
Independent Study Advisor	Associate Professor Dr. Chuchai Smithikrai

ABSTRACT

The propose of this study was to study the relationship and the predictive power of job satisfaction and organizational commitment on intention to leave. A correlational research design was used. The sample was 353 employees who worked at Nim See Seng Transportation 1988, Co., Ltd. Research instruments consisted of 4 measures: a personal data sheet, a job satisfaction scale, an organizational commitment scale and an intention to leave scale. Data were analyzed by descriptive statistics, correlation analysis and hierarchical multiple regression.

The research found that:

1. Job satisfaction was positively related to intention to leave.
2. All three Organizational commitment facets (i.e., affective commitment, continuance commitment, normative commitment) were negatively related to intention to leave.
3. Affective commitment, normative commitment, and job satisfaction jointly predicted intention to leave.