

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ผลกระทบของภาวะผู้นำและนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อาจิกาว่า แอนด์ เอสซีไอ เมทัลเทค จำกัด
คำสำคัญ	ภาวะผู้นำ/ นโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงาน/ ความผูกพันในองค์กร
ชื่อนักศึกษา	ศักดิ์ชาย เมฆประสาท
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ชลธิศ คาราวงษ์
ระดับการศึกษา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
พ.ศ.	2557

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ด้านบรรทัดฐาน 2) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม แบบสนับสนุน แบบเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ศึกษาอิทธิพลของนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงาน ด้านการยกย่องแก่พนักงาน ด้านการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ ด้านการพัฒนาศักยภาพที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างจากบริษัท อาจิกาว่า แอนด์ เอสซีไอ เมทัลเทค จำกัด กลุ่มตัวอย่าง 102 คน จากจำนวนประชากร 395 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและ นโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงาน มีผลต่อระดับของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่ 3) ด้านบรรทัดฐาน และแต่ละด้านมีส่วนของความผูกพันที่แตกต่างกัน โดยที่ หัวหน้างานแบบสนับสนุน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดในส่วนของอิทธิพลของนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นพบว่า การปฏิบัติงานด้านการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด

Independent Study Title	The impact of leadership and Practice Promotion Policy on organizational commitment: A case study of Ajikawa and SCI Metal Tech Company Limited
Keyword	Commitment / Factory / Employee
Student	SakchaiMekprasart
Independent Study Advisor	Dr. ChonlatisDarawong
Level of Study	Master of Business Administration
Faculty	Graduate School, Sripatum University Chonburi Campus
Year	2014

ABSTRACT

This research has objectives to study 1) the level of organizational commitment, consisting of affective, continuous, and normative commitment, 2) the effect of the leadership of operational supervisor in dimension of participative, supportive, and transformative on commitment, and 3) the effect of human resource management practices on commitment. Samples were 102 employees from total population of 395 at Ajikawa and SCI Metal Tech Company Limited. Tools for data collection was 5-point scale checklist questionnaire.

The results showed that factors of leadership and human resource management practices have effects of organizational commitment, consisting of 1) affective, 2) continuance, and 3) normative at different degrees. As such, operational supervisor with supportive leadership has the most effect on organizational commitment. For the effect of HRM practice, information sharing activity has the most effect on organizational commitment.