

วิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรของพี่เลี้ยงและคุณลักษณะพฤติกรรมเชิงรุกของ
พนักงานใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2558

Copyright by Mahidol University

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรของพี่เลี้ยงและคุณลักษณะพฤติกรรมเชิงรุกของพนักงานใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน

ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION METHOD OF MENTORING SYSTEM AND PROACTIVE BEHAVIORS NEWCOMERS AS THE AFFECTING WORK ADJUSTMENT

เลขที่ 5537176 LCCD/M

ศศ.ม. (ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ขนบพร วงศ์กาฬสินธุ์, Ph.D., สิรินทร พิบูลภาณุวัฒน์, Ph.D., ชีรพงษ์ บุญรักษา, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรของพี่เลี้ยง คุณลักษณะพฤติกรรมเชิงรุกของพนักงานใหม่และการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่รวมทั้งศึกษาอิทธิพลของวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรของพี่เลี้ยงและคุณลักษณะพฤติกรรมเชิงรุกของพนักงานใหม่ที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน ประชากรคือพนักงานใหม่ในองค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศเขตพัฒนาและยานนาวาจำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและสถิติถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า วิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรของพี่เลี้ยง คุณลักษณะพฤติกรรมเชิงรุกของพนักงานใหม่และการปรับตัวในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด วิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรของพี่เลี้ยงโดยผ่านบทบาทการให้สนับสนุนทางจิตใจและคุณลักษณะพฤติกรรมเชิงรุกของพนักงานใหม่ในการสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกในองค์กรมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : วิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กร/ คุณลักษณะพฤติกรรมเชิงรุก / การปรับตัวในการทำงาน / พี่เลี้ยง / พนักงานใหม่

ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION METHOD OF MENTORING SYSTEM AND PROACTIVE BEHAVIORS NEWCOMERS AS THE AFFECTING WORK ADJUSTMENT

KHEMANAT ARIYACHAYANAN 5537176 LCCD/M

M.A. (LANGUAGE AND CULTURE FOR COMMUNICATION AND DEVELOPMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : KANOPPORN WONGGARASIN, Ph.D., SIRINTORN BHIBULBHANUVAT, Ph.D., THEERAPHONG BOONRUGSA, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of this research were to study organizational socialization methods of mentoring system, newcomers proactive behaviors, and newcomer's work adjustment; and to study organizational socialization methods of mentoring system and newcomers proactive behaviors that affected to newcomer's work adjustment. The population consisted of 150 information technology organization's newcomers in Wattana and Yannawa District. Data were collected by using questionnaire. This study is a quantitative research. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis.

The result of the study revealed that organizational socialization methods of mentoring system, newcomers proactive behaviors, and work adjustment were at a high level. Organizational socialization methods of mentoring system in psychosocial functions and newcomers proactive behaviors of relationship building with organizational members were affected by work adjustment with statistical significance at the p-value of 0.05.

KEYWORDS : ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION / PROACTIVE BEHAVIORS / WORK ADJUSTMENT / MENTOR / NEWCOMERS

201 pages