ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์

การหล่อหลอมทางสังคมและการปรับตัวของพนักงานใหม่

ชื่อผู้เขียน

นางสาวบงกช เบ็ญมาตร์

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ : อาจารย์ ดร. ณรงค์ศักดิ์ จันทร์นวล

ประธานกรรมการ

รศ. ดร. ชูซัย

สมิทธิไกร

กรรมการ

ผศ. กรรณิการ์

ฦู่ประเสริฐ

กรรมการ

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาแหล่งที่มาในการหล่อหลอม ทางสังคมทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ความชำนาญในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การเมืองในองค์การ ภาษาเฉพาะขององค์การ และประวัติของ องค์การ (2) เพื่อศึกษาการหล่อหลอมทางสังคมในแต่ละด้านที่สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวของพนักงานใหม่จากความผูกพันต่อองค์การ และความ พึงพอใจในการทำงาน (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการหล่อหลอมทางสังคมในกลุ่มพนักงานใหม่ที่ มีการปรับตัวดีและปรับตัวไม่ดี

กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานใหม่ขององค์การเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ผลิตปูนซีเมนต์ และวัสดุก่อสร้าง จำนวน 296 คน ได้รับการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 5 ชนิด คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร แบบวัดการหล่อหลอมทางสังคมของ องค์การ แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบสอบถาม แหล่งที่มาเพื่อการหล่อหลอมทางสังคม

## ผลการวิจัยพบดังนี้

- 1. ผู้บังคับบัญชาเป็นแหล่งที่มาที่พนักงานใหม่ให้ความสำคัญมากที่สุดในการ หล่อหลอมทางสังคมด้านความชำนาญในการทำงาน เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และ ประวัติขององค์การ ส่วนผู้ร่วมงานเป็นแหล่งที่มาที่พนักงานใหม่ให้ความสำคัญมากที่สุดในการ หล่อหลอมทางสังคมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเมืองในองค์การ และภาษาเฉพาะของ องค์การ
- 2. การหล่อหลอมทางสังคมด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และประวัติขององค์การ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การ และการ หล่อหลอมทางสังคมด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ภาษาเฉพาะขององค์การ สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงาน
- 3. พนักงานใหม่ที่มีการปรับตัวดีมีการหล่อหลอมทางสังคมในแต่ละด้านสูงกว่า พนักงานใหม่ที่ปรับตัวไม่ดี

Thesis Title

Socialization and Adjustment of New Employees

Author

Miss Bongkotch Benmart

M.S.

Industrial and Organizational Psychology

**Examining Committee:** 

Lecturer Dr. Narongsak Chunnual

Chairman

Associate Prof. Dr. Chuchai Smithikrai

Member

Assistant Prof. Kannikar Bhuprasert

Member

## Abstract

The objectives of this research were (1) to study sources of socialization among the six dimensions of socialization, namely, performance proficiency, people, organizational goals and values, politics, language and history. (2) to study each dimension of socialization which can predict the adjustment of new employees which consisted of organizational commitment and job satisfaction. (3) to compare socialization between new employees who have well adjustment and those who have poor adjustment.

The sample was 296 new employees in a big private organization manufacturing cement and construction materials. The sample was randomized using the multi-stage sampling techniques. The research instruments consisted of five measures, namely, a demographical data questionnaire, the organizational socialization scale, the organizational commitment scale, the job satisfaction scale and the sources of socialization questionnaire.

The research results were as follows.

- 1. Supervisor was the most important source of socialization for new employees among performance proficiency, organizational goals and values and history. On the other hand co-worker was the most important source of socialization for new employees among people, politics and language.
- 2. Socialization among organizational goals and values, people and history could predict organizational commitment, and socialization among organizational goals and values, people and language could predict job satisfaction.
- 3. Well adjusted new employees had socialization scores higher than poor adjusted new employees in all dimensions of socialization.