

การศึกษาวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงและอิทธิพลที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน
ของพนักงานใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

THE STUDY OF THE METHOD OF TRANSFERRING MENTORING ORGANIZATIONAL
CULTURE AND ITS INFLUENCE ON WORK ADAPTATION OF NEW EMPLOYEES.
CHAIYAPHUM RAJABHAT UNIVERSITY

กฤษณา พัฒเพ็ง*
Krisana Phatpheng

*งานบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Human Resources Management of Chaiyaphum Rajabhat University
E-mail Krisana_Ph@hotmail.com

Received : November 19, 2022

Revised : May 1, 2023

Accepted : May 31, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษาวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงและอิทธิพลที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า วิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.57 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.16 พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการถ่ายทอดโดยผ่านบทบาทการให้การสนับสนุนทางจิตใจ มีระดับการถ่ายทอดมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 3.69 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.45 รองลงมา คือ ด้านการถ่ายทอดโดยผ่านบทบาทการสอนงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.62 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.46 และด้านการถ่ายทอดโดยผ่านการเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.40 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.37 ตามลำดับ และปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในด้านการปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำ มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ เพราะมีการมอบหมายภาระงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง และมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน การรับส่งข้อมูลข่าวสารผ่านระบบ line เพียงช่องทางเดียว การไม่ส่งต่อข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และการมอบหมายภาระงานล่าช้าหรือกะทันหันมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก

คำสำคัญ

อิทธิพล วัฒนธรรมองค์กร ที่เลี้ยง พนักงานใหม่ การปรับตัวในการทำงาน

ABSTRACT

This research examines the method of transferring mentoring organizational culture and its influence on work adaptation of new employees. Chaiyaphum Rajabhat University The objectives were to 1) study the method of transferring the mentoring organizational culture toward work adaptation for new employees of personnel Chaiyaphum Rajabhat University and 2) to study factors affecting work adaptation for new employees of personnel Chaiyaphum Rajabhat University. It was found that the method of transferring the mentee organizational culture had an effect on work adaptation for new employees of personnel. Chaiyaphum Rajabhat University Overall, it was at a high level. with a mean of 3.57, a standard deviation of 0.16. Considering each aspect, it was found that the transmission through the role of providing mental support has the highest level of transmission The mean was 3.69 and the standard deviation was 0.45. There was a mean of 3.62, a standard deviation of 0.46, and the transmission through modeling. with a mean of 3.40, a standard deviation of 0.37, respectively, and factors affecting work adjustment for new employees Chaiyaphum Rajabhat University in terms of adapting to the nature of work done Influencing work adaptation for new employees because there is a written assignment of workload Meet the position standards and has a clear time limit Sending and receiving information through a single line system Failure to pass on current information and late or sudden assignments of workloads have a significant impact on operations.

Keywords

Influence, Organizational Culture, Mentors, New Employees, Work Adaptation

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดได้อย่างมั่นคงเกิดภูมิคุ้มกัน มีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต ของผู้คนในสังคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อยอดในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน จนเกิดการใช้ความรู้และทักษะมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ซึ่งการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์นั้น เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นส่งเสริมการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานให้มีความเข้มแข็ง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง, 2560)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าได้ เพราะมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่ในองค์กร ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี แต่อย่างไรก็ตามยังไม่สามารถทดแทนทรัพยากรมนุษย์ได้เพราะเทคโนโลยีต้องอาศัยการควบคุม ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้สามารถอยู่รอดได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์กรพัฒนาและเจริญเติบโตได้ จึงทำให้องค์กรทั้งหลายให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก ตั้งแต่การสรรหาว่าจ้างเป็นต้นไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งสิ้น กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสุขกับการทำงานจะทำให้สร้างผลงานที่ดี และทำให้ผลประกอบการขององค์กรไปด้วย เช่นเดียวกันกับพนักงานใหม่ที่เริ่มทำงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรให้ความสำคัญเพราะพนักงานใหม่จะเป็นกำลังสำคัญในการช่วยพัฒนาองค์กร (เชมณัฐ อริยชยานันต์, 2558)

การถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรของพี่เลี้ยงจะเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งช่วยทำให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้แล้ว โดยกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กร พนักงานใหม่ไม่ได้เป็นผู้ถูกกระทำเพียงฝ่ายเดียวแต่พนักงานใหม่คือผู้ที่มีส่วนในกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรโดยพนักงานใหม่ไม่ได้เป็นฝ่ายรับข้อมูลหรือคำสั่งจากองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่พนักงานใหม่จะพยายามเฝ้าหาข้อมูลและมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมากขึ้น เมื่อเริ่มทำงานจะต้องเรียนรู้ทักษะและบทบาทในการทำงานในตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบ ทาวิธีสำหรับการได้มาซึ่งข้อมูลจากบุคคลในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และพี่เลี้ยง เพื่อให้ตนเองสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงานและสามารถปรับตัวในการทำงานได้ ซึ่งวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรของพี่เลี้ยงและคุณลักษณะพฤติกรรมเชิงรุกของพนักงานใหม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ แต่อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ผ่านมามีส่วนน้อยที่ศึกษาถึงวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรของพี่เลี้ยงวิธีการใดและคุณลักษณะพฤติกรรมเชิงรุกของพนักงานใหม่คุณลักษณะใดที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ตามการรับรู้ของพนักงานใหม่ (เชมณัฐ อริยขยานันต์, 2558)

งานบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานระดับงาน สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี มีภารกิจหลักในการสนับสนุนการบริหารจัดการทางด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกลุ่มงานหลักที่สำคัญ มีขอบข่ายภารกิจในการดำเนินงานวิเคราะห์ภาระงาน จัดทำและบริหารกรอบอัตรากำลัง การดำเนินการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ การรับโอนโยกย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง ตลอดจนการปฐมนิเทศ บรรจุ แต่งตั้งและการลาออกของบุคลากร ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำวิจัย เรื่อง การศึกษาวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรพี่เลี้ยงและอิทธิพลที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยศึกษาวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรพี่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการเข้าทำงานในองค์กรไม่เกิน 1 ปี และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีพี่เลี้ยงชี้แนะ ให้คำปรึกษา พร้อมทั้งแนวทางการพัฒนางาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนา และกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ตลอดจนการสร้างเสริมความผูกพันภายในองค์กรที่ดีอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรพี่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีเชิงปริมาณกับวิธีการเชิงคุณภาพ การเก็บข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบสอบถามวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรพี่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร และการสัมภาษณ์เชิงลึกปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบไปด้วย บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 250 คน และพนักงานใหม่ ยังไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานประจำมาก่อนโดยเริ่มเข้าทำงานในองค์กรระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี และยังอยู่ในช่วงได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยงจำนวน 10 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ กลุ่มพนักงาน ประเภทงบประมาณการจ้าง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยง ประกอบด้วย วิธีการถ่ายทอดโดยผ่านบทบาทการสอนงาน วิธีการถ่ายทอดโดยผ่านบทบาทการให้การสนับสนุนทางจิตใจ และวิธีการถ่ายทอดโดยผ่านการเป็นแบบอย่าง ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ปลายที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ปลายด้านการปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำ ปลายด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปลายด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และปลายด้านการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงและอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ ทีมผู้วิจัยดำเนินการลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเองเป็นหลัก โดยการติดต่อประสานงาน นัดหมาย วัน เวลา สถานที่ เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์และส่งแบบประเมินในรูปแบบที่เหมาะสม

4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึกปลายที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร โดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์ สังเคราะห์ เรียบเรียง และจัดกลุ่มรายละเอียดเนื้อหาจากคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อหาความสอดคล้องของข้อมูล และสรุปผลข้อมูล

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (250คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	104	41.60
หญิง	146	58.40
2. อายุ		

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (250คน)	ร้อยละ
20 - 25 ปี	3	1.20
26 - 30 ปี	11	4.40
31 - 35 ปี	10	4.00
36 - 40 ปี	72	28.80
41 - 45 ปี	77	30.80
46 - 50 ปี	51	20.40
51 - 55 ปี	15	6.00
56 - 60 ปี	11	4.40
3. กลุ่มพนักงาน		
พนักงานประจำมหาวิทยาลัย	208	83.20
พนักงานจ้างตามภารกิจ	18	7.20
พนักงานราชการ	24	9.60
4. ประเภทบุคลากร		
ผู้บริหาร	11	4.40
วิชาการ	59	23.60
เชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ	95	38.00
ทั่วไป	85	34.00
5. งบประมาณ		
งบประมาณเงินรายได้	142	56.80
งบประมาณแผ่นดิน	108	43.20
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	5	2.00
1 - 5 ปี	24	9.60
6 - 10 ปี	86	34.40
11 - 15 ปี	82	32.80
16 - 20 ปี	38	15.20
21 ขึ้นไป	15	6.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 อายุในช่วง 41 - 45 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 เป็นกลุ่มพนักงานประจำมหาวิทยาลัย จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 83.20 ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 งบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40

ส่วนที่ 2 การศึกษาวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประกอบด้วย 1) การถ่ายทอดโดยผ่านบทบาทการสอนงาน 2) การถ่ายทอดโดยผ่านบทบาทการให้การสนับสนุนทางจิตใจ และ 3) การถ่ายทอดโดยผ่านการเป็นแบบอย่าง ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ทั้ง 3 ด้าน

วิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยง	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1 ด้านการถ่ายทอดโดยผ่านบทบาทการสอนงาน	3.62	0.46	มาก
2 ด้านการถ่ายทอดโดยผ่านบทบาทการให้การสนับสนุนทางจิตใจ	3.69	0.45	มาก
3 ด้านการถ่ายทอดโดยผ่านการเป็นแบบอย่าง	3.40	0.37	ปานกลาง
รวม	3.57	0.16	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.57 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.16 โดยพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านการถ่ายทอดโดยผ่านบทบาทการให้การสนับสนุนทางจิตใจ มีระดับการถ่ายทอดมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 3.69 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.45 รองลงมา คือ ด้านการถ่ายทอดโดยผ่านบทบาทการสอนงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.62 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.46 และด้านการถ่ายทอดโดยผ่านการเป็นแบบอย่างมีค่าเฉลี่ยที่ 3.40 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านการถ่ายทอดโดยผ่านบทบาทการสอนงาน

ด้านการถ่ายทอดโดยผ่านบทบาทการสอนงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าความ เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1 พี่เลี้ยงสอนเรื่องวัฒนธรรมองค์กร เช่น โครงสร้างภายในองค์กร กฎระเบียบ ภายในองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.49	0.50	ปานกลาง
2 พี่เลี้ยงให้ความรู้เรื่องงานและช่วยเหลือในการทำงานจนสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของงานตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน	3.48	0.55	ปานกลาง
3 พี่เลี้ยงสอนเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ขั้นตอนในการทำงาน การร่างหนังสือ การติดต่อประสานงาน การปรับตัว เป็นต้น	3.23	0.57	ปานกลาง
4 พี่เลี้ยงสอนโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งทางบวกและทางลบ	4.35	0.80	มาก
5 พี่เลี้ยงให้ข้อมูลย้อนกลับโดยใช้การสื่อสารที่เหมาะสมและรับฟังเหตุผลหากไม่พอใจในข้อมูลย้อนกลับ	3.56	0.54	มาก
รวม	3.62	0.46	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านการถ่ายทอดโดยผ่านบทบาทการสอนงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.62 และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.46 โดยพิจารณารายข้อ พบว่า พี่เลี้ยงสอนโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ทั้งทางบวกและทางลบ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.35 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.80 รองลงมาคือ พี่เลี้ยงให้ข้อมูลย้อนกลับโดยใช้การสื่อสารที่เหมาะสมและรับฟังเหตุผลหากไม่พอใจในข้อมูลย้อนกลับ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.56 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.54 และพี่เลี้ยงสอนเรื่องวัฒนธรรมองค์กร เช่น โครงสร้างภายในองค์กร กฎระเบียบ ภายในองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.49 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรพี่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านการถ่ายทอดโดยผ่านบทบาทการให้การสนับสนุนทางจิตใจ

	การถ่ายทอดโดยผ่านบทบาทการให้การสนับสนุนทางจิตใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1	พี่เลี้ยงให้กำลังใจเมื่อทำงานผิดพลาด	3.51	0.50	มาก
2	พี่เลี้ยงตั้งใจฟังในขณะที่ท่านพูดหรือแสดงความคิดเห็น	3.74	0.44	มาก
3	พี่เลี้ยงใช้ภาษาที่เป็นกันเองเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3.64	0.77	มาก
4	พี่เลี้ยงแนะนำการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ ในที่ทำงาน	4.26	0.84	มาก
5	พี่เลี้ยงสอบถามดูแลเรื่องปัญหาในการทำงาน	3.28	0.81	มาก
	รวม	3.69	0.45	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรพี่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านการถ่ายทอดโดยผ่านบทบาทการให้การสนับสนุนทางจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.69 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.45 โดยพิจารณารายชื่อ พบว่า พี่เลี้ยงแนะนำการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ ในที่ทำงานมีระดับการถ่ายทอดมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.26 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.84 รองลงมา คือ พี่เลี้ยงตั้งใจฟังในขณะที่ท่านพูดหรือแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยที่ 3.74 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.44 และพี่เลี้ยงใช้ภาษาที่เป็นกันเองเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.64 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรพี่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านการถ่ายทอดโดยการเป็นแบบอย่าง

	ด้านการถ่ายทอดโดยการเป็นแบบอย่าง	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1	พี่เลี้ยงเป็นตัวอย่างที่ดีของการวางตัวในหน่วยงาน	3.23	0.42	ปานกลาง
2	พี่เลี้ยงสามารถตัดสินใจงานในหน้าที่อย่างรอบครอบ	3.74	0.44	มาก
3	พี่เลี้ยงเป็นตัวอย่างในการประสานงาน	3.25	0.75	ปานกลาง
4	พี่เลี้ยงมีการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ทำงานร่วมกับผู้อื่นความสามารถในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม	3.30	0.83	ปานกลาง
5	พี่เลี้ยงสามารถอธิบายลักษณะและลงมือปฏิบัติงานที่ทำได้อย่างชัดเจน	3.50	0.97	ปานกลาง
	รวม	3.40	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านการถ่ายทอดโดยผ่านการเป็นแบบอย่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.40 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.37 โดยพิจารณารายชื่อ พบว่า พี่เลี้ยงสามารถตัดสินใจงานในหน้าที่อย่างรอบครอบ มีระดับการถ่ายทอดมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 3.74 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.44 รองลงมาคือ พี่เลี้ยงสามารถอธิบายลักษณะและลงมือปฏิบัติงานที่ทำได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.50 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.97 และพี่เลี้ยงมีการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ทำงานร่วมกับผู้อื่นความสามารถในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.30 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.83 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นเรียงถ้อยคำ ประโยค และจับใจความจากการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์บุคลากรใหม่ทั้งประเภทวิชาการ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือวิชาชีพเฉพาะ ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งอายุราชการไม่เกิน 1 ปี ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านการปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยด้านการปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำนั้นผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นคำถามในการเก็บข้อมูลการวิจัยแบบสัมภาษณ์โดยมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน การมอบหมายงานที่ถูกต้อง ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ตรงตามมาตรฐานตำแหน่งงาน และกำหนดระยะเวลาในการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน เป็นอย่างไร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

“ไม่เป็นปัญหาในการทำงาน เพราะบุคลากรทุกท่านให้ความเป็นกัลยาณมิตร มีการมอบหมายภาระงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรตรงตามมาตรฐาน แต่ยังคงความยืดหยุ่นในการทำงาน คำสั่งในการปฏิบัติงานก็ซ้ำ บางครั้งก็ซ้ำเกินไป มีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก” (บุคลากรคนที่ 1, 4 กันยายน 2565)

“ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานไม่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน เนื่องจากได้รับมอบหมายภาระงานตรงตามมาตรฐานตำแหน่งงาน” (บุคลากรคนที่ 2, 4 กันยายน 2565)

“ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานเป็นเรื่องปกติเพราะทุกคนมีความเห็นต่าง ๆ กันได้ แต่จะเป็นเรื่องไม่ปกติเมื่อปัญหานั้นนำไปสู่การถกเถียงกันในที่ทำงาน ปัญหาที่เกิดจากความลำเอียงของหัวหน้างาน ในการมอบหมายภาระงานตรงตามตำแหน่ง หน้าที่ ตามพันธกิจภาระงานของอาจารย์ผู้สอน แต่ยังคงขาดบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานเอกสารประจำสาขาวิชาจึงส่งผลกระทบต่อเวลาในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์” (บุคลากรคนที่ 3, 4 กันยายน 2565)

“ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานไม่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน เนื่องจากได้รับมอบหมายภาระงานตรงตามมาตรฐานตำแหน่งงาน ทำให้งานสำเร็จตามที่กำหนด และมีประสิทธิภาพ” (บุคลากรคนที่ 4, สัมภาษณ์, 4 กันยายน 2565)

“ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานเป็นเรื่องปกติย่อมเกิดขึ้นเสมอสำหรับการปฏิบัติงาน ฉะนั้น การรู้จักปรับตัว ปรับทัศนคติของตนเองจึงมีส่วนสำคัญมากในการอยู่ร่วมกับองค์กรและเพื่อนร่วมงานซึ่งการมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร ตรงตามมาตรฐานตำแหน่งงาน มีการถ่ายทอดข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน พัฒนาปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน จะสามารถทำให้งานที่ปฏิบัติมีความต่อเนื่อง ลดเวลาทันต่อการเรียกใช้ข้อมูล ตรวจสอบได้ง่าย ตลอดจนการกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจนจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความตื่นตัว เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา แรงปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่ให้เกิดผลเสียต่อองค์กรหรือหน่วยงาน และที่สำคัญทำให้งานขององค์กรมีความเคลื่อนไหว ก้าวกระโดด มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ตั้งไว้” (บุคลากรคนที่ 5, 4 กันยายน 2565)

จะเห็นได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในงานไม่มีปัจจัยต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เพราะมีการมอบหมายภาระงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ตรงตามมาตรฐาน

ตำแหน่ง และมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน แต่การรับส่งข้อมูลข่าวสารผ่านระบบ line เพียงช่องทางเดียว การไม่ส่งต่อข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และการมอบหมายภาระงานล่าช้าหรือกะทันหัน มีปัจจัยต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ปัจจัยด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นคำถามในการเก็บข้อมูลการวิจัยแบบสัมภาษณ์โดยมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน ลักษณะของห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สถานที่ทำงานเงียบสงบไม่มีเสียงรบกวน และการศึกษาบริบทขั้นต้นของบุคลากรภายในหน่วยงาน เป็นอย่างไร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

“การจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน ลักษณะของห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และการศึกษาบริบทขั้นต้นของบุคลากรภายในหน่วยงานมีผลมากต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากบรรยากาศในห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ต้องมีสภาพที่พร้อมใช้งาน ไม่เกาจนเกินไป มีคุณภาพ ประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน หรือทันสมัย โดยเฉพาะเครื่องคอมพิวเตอร์ ที่ใช้งาน เฉพาะกลุ่มงาน เช่น กลุ่มงานที่ต้องใช้ความเร็วหรือหน่วยความจำที่ค่อนข้างสูง สำหรับงานออกแบบ งานตัดต่อต่าง ๆ เหล่านี้ จะส่งผลต่อสมาธิและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” (บุคลากรคนที่ 1, 4 กันยายน 2565)

“การจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน ลักษณะของห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และการศึกษาบริบทขั้นต้นของบุคลากรภายในหน่วยงานมีผลมากต่อการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถทำงานได้ราบรื่นทันเวลา และบรรยากาศในห้องทำงาน พฤติกรรม ของผู้ร่วมงานเป็นสิ่งกระตุ้นความเครียดได้ระดับหนึ่ง” (บุคลากรคนที่ 2, 4 กันยายน 2565)

“การจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน ลักษณะของห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และการศึกษาบริบทขั้นต้นของบุคลากรภายในหน่วยงานมีผลมากต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นครู ที่ต้องสอนเด็กระดับปฐมวัยลักษณะของห้องทำงานหรือห้องเรียนต้องเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนถึงอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ต้องมีและเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน” (บุคลากรคนที่ 3, 4 กันยายน 2565)

“การจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน ลักษณะของห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และการศึกษาบริบทขั้นต้นของบุคลากรภายในหน่วยงานมีผลมากต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากจะทำให้มีสมาธิในการทำงานและมุ่งมั่นในงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้ปรับตัวได้ตัวได้ถูกต้อง เหมาะสม” (บุคลากรคนที่ 4, 5 กันยายน 2565)

“การจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน ลักษณะของห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และการศึกษาบริบทขั้นต้นของบุคลากรภายในหน่วยงานมีผลมากต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากจะทำให้งานเสร็จได้เร็วขึ้น และเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้ปรับตัวได้ตัวได้ถูกต้อง เหมาะสม” (บุคลากรคนที่ 5, 5 กันยายน 2565)

“การจัดลำดับความสำคัญในการทำงานไม่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานแต่ลักษณะของห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และการศึกษาบริบทขั้นต้นของบุคลากรภายในหน่วยงานมีผลมากต่อการปฏิบัติงาน เพราะหากสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันจะทำให้ทำงานเสร็จได้เร็ว” (บุคลากรคนที่ 6, 5 กันยายน 2565)

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน ลักษณะของห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และการศึกษาบริบทขั้นต้นของบุคลากรภายในหน่วยงานมีปัจจัยมากต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้เร็วหรือช้า ราบรื่นหรือติดขัด นอกจากนี้ พฤติกรรมของผู้ร่วมงานเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความเครียดหรือความสุขในการทำงานได้

ปัจจัยด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นคำถามในการเก็บข้อมูลการวิจัยแบบสัมภาษณ์โดยมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ ชมเชย และความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีการซักถามปัญหาและอุปสรรค และประเมินการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เป็นอย่างไร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

“ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน ความช่วยเหลือ การได้รับการยอมรับ ชมเชย และความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีการซักถามปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และประเมินการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมมีผลต่อการปรับตัวเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการซักถามปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีผลทั้งต่อการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน” (บุคลากรคนที่ 1, 4 กันยายน 2565)

“ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน ความช่วยเหลือ การได้รับการยอมรับ ชมเชย และความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีการซักถามปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และประเมินการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมมีผลต่อการปรับตัวเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการซักถามปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีผลทั้งต่อการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน เพราะแสดงให้เห็นได้ว่า หน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มุ่งเน้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายเหมือนกัน ส่งผลให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทาง ที่ดี ได้รับคำชื่นชมจากบุคคลอื่น” (บุคลากรคนที่ 2, 4 กันยายน 2565)

“ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน ความช่วยเหลือ การได้รับการยอมรับ ชมเชย และความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีการซักถามปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และประเมินการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมมีอิทธิพลต่อการปรับตัวเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการซักถามปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีผลต่อจิตใจเพราะการยอมรับ ชมเชย และความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ดีและเป็นพลังบวกในการทำงานมาก” (บุคลากรคนที่ 3, 4 กันยายน 2565)

“ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน ความช่วยเหลือ การได้รับการยอมรับ ชมเชย และความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีการซักถามปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และประเมินการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมมีผลต่อการปรับตัวเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการซักถามปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อจิตใจ เกิดความรัก ความสามัคคี ความอบอุ่น และทำให้มีแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน” (บุคลากรคนที่ 4, 5 กันยายน 2565)

สรุปได้ว่าความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน ความช่วยเหลือ การได้รับการยอมรับ ชมเชย และความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีการซักถามปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรใหม่เป็นอย่างมาก เพราะเป็นแรงผลักดันหรือแรงเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่มีมาพัฒนางาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานใหม่มีการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงในด้านการถ่ายทอดผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดีของพี่เลี้ยงส่งผลโดยตรงต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่ ไม่ว่าจะการวางตัว การสร้างปฏิสัมพันธ์ในการร่วมงานจนกระทั่งการอธิบายลักษณะงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนให้พนักงานใหม่เกิดความเข้าใจในงานอีกด้วย

ปัจจัยด้านการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยด้านการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นคำถามในการเก็บข้อมูลการวิจัยแบบสัมภาษณ์โดยมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณีต่าง ๆ การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีลักษณะเป็นครอบครัว บุคลากรมีความเป็นกันเอง และมีการเข้มงวด มีระเบียบ วิธี ปฏิบัติอย่างเป็นทางการ อย่างไรก็ตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

“อุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีต่าง ๆ ขององค์กร การสนับสนุนความก้าวหน้า การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และการบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีระเบียบ วิธีปฏิบัติ อย่างเป็นทางการ มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานเป็นอย่างมากที่สุด โดยเฉพาะวัฒนธรรมการกีดกัน การแบ่งพวก ช่วยเพราะพวกเดียวกัน ไม่ช่วยเพราะแนวคิดไม่ตรงกัน การปรับทัศนคติความเชื่อใจความน่าเชื่อถือ เพราะอยู่นานไม่ได้ หมายถึงทำงานดีน่าเชื่อถือ วัฒนธรรมเอาหูไปนาเอาตาไปไร่ ไม่ใส่ใจในเรื่องของส่วนรวม เป็นต้น” (บุคลากรคนที่ 1, 4 กันยายน 2565)

“อุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีต่าง ๆ ขององค์กร การสนับสนุนความก้าวหน้า การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และการบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีระเบียบ วิธีปฏิบัติอย่างเป็นทางการ ไม่มีผลการปรับตัวในการทำงาน” (บุคลากรคนที่ 2, 4 กันยายน 2565)

“อุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีต่าง ๆ ขององค์กร การสนับสนุนความก้าวหน้า การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และการบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีระเบียบ วิธีปฏิบัติอย่างเป็นทางการ มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการสืบทอดวัฒนธรรมแบบเดิม ๆ ทำให้ค่านิยมของบุคคลที่ไม่พัฒนา ต้องรู้จักเปิดใจ เรียนรู้ ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ จากคนรอบข้าง และพร้อมที่จะร่วมมืออย่างเต็มใจเต็มความสามารถ” (บุคลากรคนที่ 3, 4 กันยายน 2565)

“อุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีต่าง ๆ ขององค์กร การสนับสนุนความก้าวหน้า การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และการบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีระเบียบ วิธีปฏิบัติอย่างเป็นทางการ มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน” (บุคลากรคนที่ 4, 4 กันยายน 2565)

“อุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีต่าง ๆ ขององค์กร การสนับสนุนความก้าวหน้า การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และการบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีระเบียบ วิธีปฏิบัติอย่างเป็นทางการ มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหรือการเพิ่มค่าจ้าง และการที่ผู้บังคับบัญชามีความเข้มงวดเกินไป ส่งผลให้เกิดความเบื่อและไม่อยากพัฒนางาน” (บุคลากรคนที่ 5, 4 กันยายน 2565)

“อุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีต่าง ๆ ขององค์กร การสนับสนุนความก้าวหน้า การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และการบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีระเบียบ วิธีปฏิบัติอย่างเป็นทางการ มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะวัฒนธรรมการแต่งกายที่ไม่ให้เกียรติสถานที่หรือไม่เหมาะสม” (บุคลากรคนที่ 6, 5 กันยายน 2565)

สรุปได้ว่าอุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีต่าง ๆ ขององค์กร การสนับสนุนความก้าวหน้า การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และการบังคับบัญชา ที่เข้มงวด มีระเบียบ วิธีปฏิบัติ อย่างเป็นทางการเกินไป มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่เป็นอย่างมาก ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้งาน ปรับปรุงงานและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่เลี้ยงในแต่ละด้านมีผลต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรโดยผ่านบทบาทการให้การสนับสนุนทางจิตใจการแนะนำการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ ในที่ทำงาน และการใช้ภาษาที่เป็นกันเองเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยเพิ่มมากยิ่งขึ้น

การถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยง โดยผ่านบทบาทการสอนงาน ที่เลี้ยงจะสอนโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งทางบวกและทางลบ ให้ข้อมูลย้อนกลับโดยใช้การสื่อสารที่เหมาะสมและรับฟังเหตุผลหากไม่พอใจในข้อมูล ซึ่งการถ่ายทอดโดยผ่านบทบาทการให้การสนับสนุนทางจิตใจนั้นมีความสำคัญยิ่งเพราะที่เลี้ยงต้องใช้ภาษาที่เป็นกันเองเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานแนะนำการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ ในที่ทำงานรวมไปถึงการดูแลเรื่องปัญหาในการทำงาน ส่วนด้านการถ่ายทอดโดยผ่านการเป็นแบบอย่างพี่เลี้ยงต้องสามารถตัดสินใจงานในหน้าที่อย่างรอบคอบ สร้างปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ทำงานร่วมกัน และต้องสามารถอธิบายลักษณะและลงมือปฏิบัติงานที่ทำได้อย่างชัดเจน ซึ่งสัมพันธ์กันกับ อิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำงานซึ่งมีการมอบหมายภาระงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง

โดยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานจัดได้ว่ามีความสำคัญอีกอย่าง การจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน ลักษณะของห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และการศึกษาบริบทขั้นต้นของบุคลากรภายในหน่วยงาน นอกจากนี้การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หากที่เลี้ยงมีความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน ความช่วยเหลือ การได้รับการยอมรับ ชมเชย และความไว้วางใจ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานลดน้อยลง รวมไปถึงการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีต่าง ๆ ขององค์กร การสนับสนุน ความก้าวหน้า การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และการบังคับบัญชา ซึ่งมีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่เป็นอย่างมากการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงมีความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานใหม่ซึ่งส่งผลถึงอนาคตการทำงาน การดำรงอยู่ของบุคคล ความก้าวหน้าในงานอีกทั้งยังช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้ในการทำงาน การส่งผ่านภาระงานที่เป็นปัจจุบันอีกทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีการอภิปรายผลดังนี้

การถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เลี้ยงที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวภายในองค์กรได้โดยเรียนรู้โครงสร้างภายในองค์กร กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ จัดลำดับงานที่ทำ จนสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายพร้อมทั้งเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานเป็นทีม สามารถตัดสินใจงานในหน้าที่อย่างรอบคอบและลงมือปฏิบัติงานที่ทำได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ เขมณัญญ์ อริยขยานันต์ (2558, บทคัดย่อ) วิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรของที่เลี้ยงคุณลักษณะพฤติกรรมเชิงรุกของพนักงานใหม่และการปรับตัวในการทำงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้วิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรของที่เลี้ยงโดยผ่านบทบาทการให้สนับสนุนทางจิตใจและคุณลักษณะพฤติกรรมเชิงรุกของพนักงานใหม่ในการสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกในองค์กรมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยิ่งสอดคล้องกับอารณ ก้าวไวกุล (2564, น.105) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน และยังพบอีกว่ามีความเข้าใจว่าวัฒนธรรมเป็นวิถีการดำรงชีวิตในองค์กรและวิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์กร ซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับเอาไว้ให้พนักงานยึดเป็นหลักในการทำงานและการใช้ชีวิตอยู่ในองค์กร ปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในด้านการปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานสำหรับพนักงานใหม่ เพราะมีการมอบหมายภาระงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง และมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน แต่อาจมีการรับส่งข้อมูลข่าวสารผ่านระบบ เพียงช่องทางเดียว การส่งต่อข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับจินห์นิภา สุทธาวาส (2554, น.80) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ ในภาพรวมการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาพบว่า พนักงานใหม่สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้ทุกคน ทำงานได้อย่างสะดวกสบายในสภาพแวดล้อมของที่ทำงานปัจจุบัน

ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน ลักษณะของห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และการศึกษาบริบทขั้นต้นของบุคลากรภายในหน่วยงานมีผลมากต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้เร็วหรือช้า ราบรื่น หรือติดขัด นอกจากนี้ พฤติกรรมของผู้ร่วมงานเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความเครียดหรือความสุขในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับวรุฒม์ นิติวัดฒน์ชาญชัย (2561, น.117-118) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการด้านการเกษตรในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรณีศึกษา บริษัท โดล ไทยแลนด์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ทุก ๆ ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่น หลอดไฟ พัฒนาระบายอากาศ อุปกรณ์ในการทำงานชำรุด ไม่เพียงพอ หรือไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน ความช่วยเหลือ การได้รับการยอมรับ ชมเชย และความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีการซักถามปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมมีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรใหม่เป็นอย่างมาก เพราะเป็นแรงผลักดันหรือแรงเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่มีมาพัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับวารางคณา ชัยซ้อน (2559. น.115) ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสอนภาษา พบว่า ปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร อุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณีต่าง ๆ ขององค์กร การสนับสนุนความก้าวหน้า การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และการบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีระเบียบ วิธีปฏิบัติอย่างเป็นทางการเกินไป มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่เป็นอย่างมาก ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้งาน ปรับปรุงงาน และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเชมณัฐ อริยชยานันต์ (2558. น.129) ศึกษาวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรของพี่เลี้ยงและคุณลักษณะพฤติกรรมเชิงรุกของพนักงานใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า การปรับตัวในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.13, 4.06, 3.98, และ 3.82 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1.1 ส่งเสริมกระบวนการพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.2 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน หรือกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน
- 1.3 เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 2.1 การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพนักงานใหม่ในครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษา เช่น ศึกษาให้ครอบคลุมถึงกลุ่มระยะการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี หรือ มากกว่านั้น เป็นต้น ซึ่งอาจจะทำให้ได้รายละเอียดของผลการศึกษาที่แตกต่างจากการศึกษาครั้งนี้
- 2.2 การศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากการรับรู้ของพนักงานใหม่เท่านั้นดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงสมควรศึกษาข้อมูลจากพี่เลี้ยงและพนักงานใหม่ร่วมกันจะทำให้เกิดการขยายผลการศึกษาเพิ่มเติม

บรรณานุกรม

เชมณัฐ อริยชยานันต์. (2558). วิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรของพี่เลี้ยงและคุณลักษณะพฤติกรรมเชิงรุกของพนักงานใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์], มหาวิทยาลัยมหิดล. Digital Object Identifier. https://doi.nrct.go.th/ListDoi/Download/335221/d8f4873d7e38d64a074e68740795dcb7?Resolve_DOI=10.14457/MU.res.2015.12

- จิณณ์นิภา สุทธาวาส. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่
กรมพัฒนาที่ดิน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรางคณา ชับซ้อน. (2559). อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อการ
ปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์],
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรุฒม์ นียติวัฒน์ชาญชัย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในสถาน
ประกอบการด้านการเกษตรในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรณีศึกษา บริษัท โดล ไทยแลนด์ .
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์], มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564).
- อาภรณ์ ก้าวไวยกุล. (2564). วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
เมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี. [ค้นคว้าอิสระ ไม่ได้ตีพิมพ์], มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.