

ปรียานุช วิริยราชวัลลภ. (2559). อิทธิพลพหุระดับของการสอนงานตามหลักการจัดการของหัวหน้างานและสถานการณ์ทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีผลสัมฤทธิ์สูงของข้าราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม. ปรินญาณิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
อาจารย์ที่ปรึกษาปรินญาณิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง, อาจารย์ ดร. สุภาพร ณะชานันท์

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบแบบจำลองโครงสร้างพหุระดับของการสอนงานตามหลักการจัดการของหัวหน้างานและสถานการณ์ทางจิตสังคมระดับกลุ่มงานและระดับบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีผลสัมฤทธิ์สูงของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ส. กรมคุมประพฤติ กรมสอบสวนคดีพิเศษ และสำนักงาน ป.ป.ท. รวมจำนวน 80 กลุ่มงาน และระดับบุคคล จำนวน 336 คน ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นแอฟฟาอยู่ระหว่าง 0.872 ถึง 0.961 วิเคราะห์ด้วยสถิติพหุระดับ ได้แก่ ค่า  $r_{wg}$  (Within – group agreement), ค่า ICC (Intraclass correlation coefficient) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียวและพหุระดับ และทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับ MSEM ด้วยวิธีประมาณค่าแบบ MLR

ผลวิจัย 1) การปฏิบัติงานอย่างมีผลสัมฤทธิ์สูงของบุคคลได้รับอิทธิพลจากความผูกพันของบุคลากร และการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ด้วยอิทธิพลเท่ากับ 0.427 และ 0.336 ( $p < .05$ ) 2) ความชัดเจนในบทบาทมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานอย่างมีผลสัมฤทธิ์สูงของบุคลากร โดยผ่านทางความผูกพันของบุคลากร 3) อิทธิพลระดับกลุ่ม พบว่า การปฏิบัติงานอย่างมีผลสัมฤทธิ์สูงของกลุ่มงานได้รับอิทธิพลจากการสอนงานตามหลักการจัดการของหัวหน้างาน และความชัดเจนในบทบาทของกลุ่มงาน ( $p < .05$ ) ด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.509 และ 0.596 4) อิทธิพลข้ามระดับ พบว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรในกลุ่มงานได้รับอิทธิพลจากการสอนงานตามหลักการจัดการของหัวหน้างาน ความชัดเจนในบทบาทของกลุ่มงาน และความพึงพอใจในงานของกลุ่มงาน ( $p < .05$ ) ด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.247 0.252 และ 0.574 ตามลำดับ นอกจากนี้ การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงานในกลุ่มงานได้รับอิทธิพลจากบรรยากาศในการปฏิบัติงานในกลุ่มงาน ( $p < .05$ ) ด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.981 การศึกษานี้ได้ข้อค้นพบที่สนับสนุนทฤษฎีพหุระดับเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรระดับบุคคลที่สามารถยกระดับเป็นความสัมพันธ์ระดับกลุ่มงานได้ (Homologous relationship)

Preeyanuch Wiriyarachawanlop. (2016). *Multi-level effects of supervisors' managerial coaching and psycho-social situations on high performance behavior of government officers in the Ministry of Justice*. Dissertation, Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University, Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Ungsinun Intarakamhang, Dr. Supaporn Thanachanan,

The main objective of this research was to examine the multilevel structural equation model of individual and group-level high performance behavior among government officers. The sample was selected by proportional stratified random sampling of government officers in the Ministry of Justice; consisting of thirty hundred and thirty six individuals from eighty work-groups. The reliability of the questionnaires was rated at 0.872 - 0.961. The Rwg Index and Intraclass correlation coefficient (ICC) were used to test the multilevel research variables. Multilevel confirmatory factor analysis (MCFA) was used to test the construct validity of multilevel variables, and multilevel structural equation modeling (MSEM) with a maximum likelihood with robust statistics (MLR).

The results of multilevel model analysis found that 1) the commitment of officers in terms of their learning and the development of their office had an effect on the high performance behavior of officers ( $B = 0.427$  and  $0.336$ ,  $p < .05$ ) respectively, 2) Role clarity had indirect effects on the high performance behavior of officers mediated by the commitment of the officer, 3) The managerial coaching of supervisory and role clarity of group had an effect on the high performance behavior of groups at  $B = 0.509$  and  $0.596$ ,  $p < .05$  respectively, and 4) The managerial coaching of supervisory, the role clarity of group and their satisfaction with working in groups had an effect on the satisfaction levels of officers in groups ( $B = 0.247$ ,  $0.252$  and  $0.574$ ,  $p < .05$ ) respectively. The climate of the work groups had an effect on the social support of colleagues in their groups ( $B = 0.981$ ,  $p < .05$ ).