

Hattakarn Meehiran. (2018). *Multilevel Antecedents and the Effects of Psychological Empowerment On Fire and Rescue Officers in the Bangkok Metropolitan Area: Mixed Methods*. Dissertation Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Oraphin Choochom, Asst. Prof. Dr. Narisara Peungposop.

The purpose of this research was to develop a reliable and valid competency scale of Fire and Rescue Officers and to test the multilevel causal model and the effects on psychological empowerment on the effectiveness of fire and rescue teams, intentions to stay, and competency of Fire and Rescue officers. The multi-phase mixed methods research was the main methodology and divided into three phases. The sample was composed of six hundred. Fire and Rescuers Office from one hundred and twenty work-teams, who worked in the Fire and Rescue department. The sample was randomly selected using multi-stage sampling. The questionnaires of ten measures were used for data collection. In terms of the data analysis processes; multilevel confirmatory factor analysis, interrater agreement and interrater reliability were applied to assess the construct validation of team level variables, while Multilevel Structural Equation Modeling was applied to test the multilevel causal model and the effects of psychological empowerment on the work behavior of Fire and Rescue Officers.

The results from the first multi-phase showed that ten-item competency scale for of Fire and Rescue Officer which was developed from qualitative results as well as a literature review with an overall level of .92 reliability, had three aspects regarding the spiritual part of operational fire and rescue, awareness, stricter safety and the promotion of all sectors. The scale passed the content validity and had a construct validity investigated by convergent and discriminative validity. All items had discrimination and the resilience model was also had consistent with the empirical data ($\chi^2= 120.932$, $df = 32$, $CFI=0.966$, $TLI = 0.952$, $RMSEA =0.070$, $SRMR= 0.033$). The results from the second stage showed that the modified causal and effects model demonstrate good fit ($\chi^2= 194.159$, $df=7$, $CFI =.950$, $TLI =.929$, $RMSEA=.055$). This showed that psychological empowerment and team empowerment were complete mediators at both the individual and the team level. The factor of transformative leadership had the highest total effect on team and psychological empowerment. Besides, transformative leadership had a cross-level effect on psychological empowerment. The results of the third multi-phase in the qualitative stage showed two main themes. The first theme was the environmental dimension in the performance of both the team and individual level, and personal attributes.

หัตถกานต์ มีหิรัญ (2561). *ปัจจัยเชิงเหตุและผลพหุระดับของพลังจูงใจในการทำงานของบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร: การวิจัยผานวิธี.*

ปริญญาานิพนธ์ ป.ร.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินท์ ชูชม, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สภ.

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแบบวัดสมรรถนะบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีคุณภาพเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ทดสอบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลพหุระดับของพลังจูงใจในการทำงานของบุคคลและพลังจูงใจในการทำงานของทีมที่มีต่อประสิทธิผลของทีมปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ความตั้งใจคงอยู่ในงานและสมรรถนะบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และค้นหาแนวทางการเสริมสร้างพลังจูงใจในการทำงานของทีมปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผานวิธีแบ่งออกเป็น 3 ระยะ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 600 คน และ 120 ทีม ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวัดในการวิจัยคือแบบสอบถามจำนวน 10 แบบวัด ซึ่งหัวหน้าทีมและบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นผู้ประเมิน โดยผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง และผ่านการตรวจสอบคุณภาพการวัดตัวแปรระดับทีมด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบพหุระดับ ตรวจสอบความสอดคล้องและความเชื่อมั่นสำหรับคะแนนสมาชิกและทดสอบโครงสร้างความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างสมการพหุระดับ

ผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่าแบบวัดสมรรถนะบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .92 มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ จิตวิญญาณในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ความตระหนักและเข้มงวดความปลอดภัย และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน และโมเดลแบบวัดสมรรถนะบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 120.932$, $df = 32$, $CFI = 0.966$, $TLI = 0.952$, $RMSEA = 0.070$, $SRMR = 0.033$) ระยะที่ 2 พบว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของพลังจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลของทีมปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหลังการปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 194.159$, $df = 7$, $CFI = .950$, $TLI = .929$, $RMSEA = .055$) ตัวแปรเชิงสาเหตุพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นทีมเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพลังจูงใจในการทำงานของทีมและมีอิทธิพลข้ามระดับต่อตัวแปรพลังจูงใจในการทำงานของบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผลวิจัยระยะที่ 3 พบว่าแนวทางการเสริมสร้างพลังจูงใจในการทำงานของทีมมี 2 ระดับคือ ระดับทีมและระดับบุคคล โดยแต่ละระดับมี 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ ประเด็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของทีม และประเด็นด้านคุณลักษณะทางจิต