

Kedkun Srakawee. (2016). *The Influence of Factors of the Work Environment and Coping with Organizational Change on Work Behavior in Feed Mill Employees*. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School. Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Dr. Oraphin ChooChom, Dr. Numchai Supparerkchaisakul.

The purposes of this study were to examine the multi-level factors of the work environment and to investigate the multilevel relationship between work environments, psychological factors influenced by work behaviors via coping with organizational changes in feed mill employees. The study presented the multi-level model of work behavior, which focused on the role of coping with changes in Thai workers. A multi-level approach and multilevel structural equation modeling technique were used. The questionnaires were developed from a review of the literature. There were ten questionnaires collected from two different levels: nine questionnaires from employees, and the other from their supervisors. The supervisors provided responses as well, in the matched dyads in which fifty-six groups received both supervisor and subordinate responses. The items were investigated in terms of the reliability and content validity and confirmatory factor analysis (CFA). The construct reliability of the questionnaires was between .623-.945. The results of testing the multilevel confirmatory factor analysis (MCFA) revealed that transformational leadership was a multilevel construct. The  $r_{wg}$  index was used to test the level of analysis of the multilevel research factor and the result was .973, the Interclass correlations was (ICC(1)=.113, ICC(2)=.426). The testing result from the multilevel structural equation modeling (MSEM) revealed that the coping with organizational change model in both group and individual level fitted with hypothesis model. ( $\chi^2 = 4535.342$ ,  $df=625$ , CFI=.920, TLI=.904, RMSEA=.043) The result of testing multilevel structural model indicated that at the individual level Core self evaluation (CSE), Perceived Organization Support (POS), achievement organizational culture (CUL) and achievement organizational culture (CLI) had the indirect effects on organizational citizenship behavior (OCB) and the coping with organizational change (COP) through job ambiguity (AMB) and information about the changes (INF). For the group level, the result represented that transformation leadership group (TLb) had the cross-level direct effect on the coping with organizational change (COP), job ambiguity (AMB), information about the changes (INF) and organizational citizenship behavior (OCB). Additionally, transformation leadership group (TLb) had the cross-level indirect effect on organizational citizenship behavior (OCB) through job ambiguity (AMB), information about the changes (INF) and the coping with organizational change (COP). The finding supported the theory of Model of

stress and coping. The same result appeared in the group level variable, transformational leadership had the direct effect on organizational behavior, coping with organizational change, job ambiguity and the information about the changes (INF) and had the indirect effect on organizational behavior through coping with organizational change, job ambiguity and the information about the changes (INF). The finding also found the effect of transformational leadership on the different measurement models of coping with organizational change. For the referent-shift model, the transformational leadership was integrated as the effect on the group level, whereas each individual in the group explained the summary index model.

The findings showed the importance of the role ambiguity, the perceived of information about the changes and the coping with organizational change. The job information variable (job ambiguity and information about the changes) was a mediator between the causal variable, coping and organizational behavior. They supported the organizational change and the model of stress and coping. This finding supported the multilevel theory, that homologous multilevel relationships were able to make description at more individual level. The results of this research verified the knowledge integrated from various theories in the fields of behavioral science and social psychology on work behavior and coping. The findings of this research could be integrated with the research in the field of organizational behavior, applied psychology, research methodology and any other related subject.

เกตุกุล สระแก้ว. (2559). *อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมการทำงานและการเผชิญปัญหาการเปลี่ยนแปลงในงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอาหารสัตว์*. ปรินญาณิพนธ์ ปรด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินญาณิพนธ์:  
รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม, อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการวิเคราะห์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานในระดับกลุ่ม และ เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลพหุระดับของการเผชิญปัญหาการเปลี่ยนแปลงในงานต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอาหารสัตว์ โดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยจิตลักษณะ สภาพแวดล้อมการทำงานระดับบุคคลและระดับกลุ่มที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ผ่านการเผชิญปัญหาการเปลี่ยนแปลงในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานโรงงานอาหารสัตว์ จำนวน 325 คน จาก 7 โรงงาน ในประเทศไทย งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยพหุระดับและใช้เทคนิคโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับ เครื่องมือวัดในการวิจัยได้พัฒนาและสร้างมาจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถาม มีทั้งหมดจำนวน 10 ชุด โดยแบบสอบถาม 9 ชุดเป็นการประเมินจากพนักงานในกลุ่ม และที่เหลือเป็นแบบสอบถามที่หัวหน้าในกลุ่มเป็นผู้ประเมินลูกน้องในกลุ่ม จากทั้งหมด 56 กลุ่ม แบบสอบถามทุกชุดได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร การตรวจสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ความเชื่อมั่นของการวัดตัวแปรแฝงมีค่าระหว่าง .623 - .945 จากผลการวิเคราะห์โครงสร้างองค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรระดับกลุ่มงาน ส่วนบรรยากาศกลุ่มงานแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นตัวแปรระดับพนักงาน จากการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับกลุ่มงาน พบว่า มีความสอดคล้องภายในกลุ่ม (Inter-member agreement) ( $r_{wg(j)} = .973$ ) ผลตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม ( $ICC(1) = .113$ ,  $ICC(2) = .426$ ) แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มที่สามารถนำไปวิเคราะห์พหุระดับได้ จึงเป็นตัวแปรระดับกลุ่มงาน ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลพหุระดับของการเผชิญปัญหาการเปลี่ยนแปลงในงานในระดับพนักงานและระดับกลุ่มงาน พบว่าแบบจำลองโครงสร้างมีความกลมกลืนได้ดี ( $\chi^2 = 4535.342$ ,  $df = 625$ ,  $CFI = .920$ ,  $TLI = .904$ ,  $RMSEA = .043$ ) เมื่อทดสอบความสัมพันธ์แบบจำลองพหุระดับด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพหุระดับในระดับพนักงาน พบว่า การประเมินตนเอง การสนับสนุนทางสังคม จากองค์กร วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในงาน และบรรยากาศองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จต่างส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผ่านการเผชิญปัญหาการเปลี่ยนแปลงในงาน ความคลุมเครือในงานและการรับรู้ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงในงาน ในระดับกลุ่มงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับกลุ่มงานส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี การเผชิญปัญหาการเปลี่ยนแปลงในงาน ความคลุมเครือในงาน และการรับรู้ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงในงาน นอกจากนี้ยัง

พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับกลุ่มงานยังส่งผลทางอ้อมข้ามระดับต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ผ่านความคลุมเครือในงาน การรับรู้ข้อมูลการเปลี่ยนแปลง และการเผชิญปัญหาการเปลี่ยนแปลงในงาน ผลการวิเคราะห์ระดับกลุ่มได้ผลเช่นเดียวกัน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับกลุ่มส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การเผชิญปัญหาการเปลี่ยนแปลงในงาน ความคลุมเครือในงาน และการรับรู้ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงในงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับกลุ่มได้ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยผ่านการเผชิญปัญหาการเปลี่ยนแปลงในงาน ความคลุมเครือในงาน และการรับรู้ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงในงาน

จากผลการวิจัย ได้ข้อค้นพบบทบาทที่สำคัญของตัวแปรด้านข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงาน (ได้แก่ ความคลุมเครือในงาน และการรับรู้ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงในงาน) และการเผชิญปัญหาการเปลี่ยนแปลงในงานที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับพฤติกรรมองค์การ สนับสนุนแนวคิดการเปลี่ยนแปลงองค์การและโมเดลความเครียดและการเผชิญปัญหา ส่วนข้อค้นพบในเชิงการวิจัยพหุระดับ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับกลุ่มที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีวิธีการวัดแบบ Referent-shift model ส่วนตัวแปรอื่นได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การเผชิญปัญหาการเปลี่ยนแปลงในงาน ความคลุมเครือในงาน และการรับรู้ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงในงานใช้วิธีการวัดแบบ Summary index model ซึ่งใช้วิธีการวัดที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พหุระดับ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานแต่ละคนในกลุ่มงาน การค้นพบนี้สนับสนุนทฤษฎีพหุระดับเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรระดับบุคคลที่สามารถยกระดับเป็นความสัมพันธ์ระดับกลุ่มได้ (Homologous multilevel relationship) การวิจัยนี้เป็นการบูรณาการองค์ความรู้ของแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานในบริบทของการเผชิญปัญหาในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์กับการศึกษาในงานด้านพฤติกรรมองค์การ จิตวิทยาประยุกต์ การวิจัยและงานด้านอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป